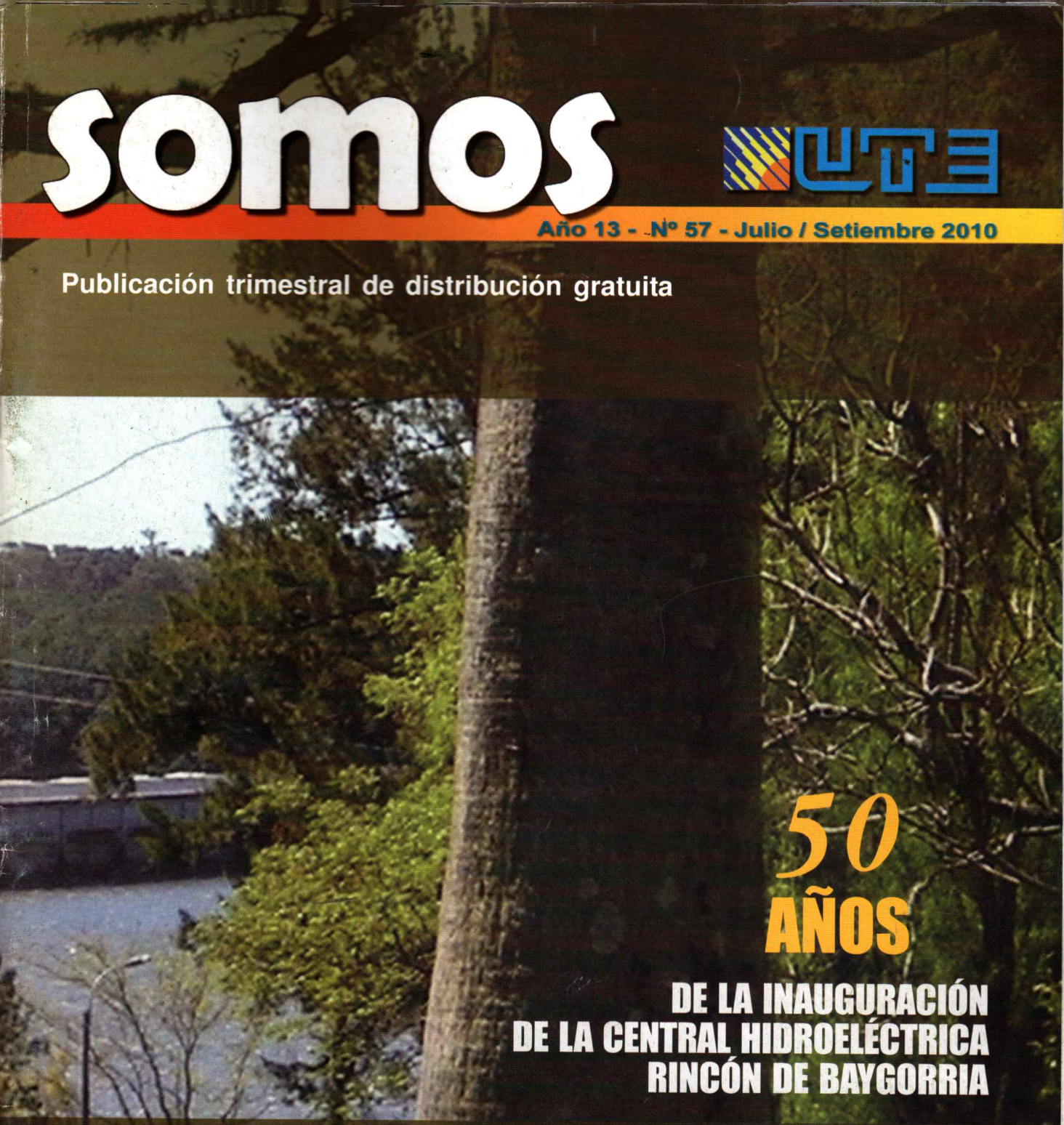
somos

Año 13 - Nº 57 - Julio / Setiembre 2010

Publicación trimestral de distribución gratuita



50 AÑOS

DE LA INAUGURACIÓN
DE LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA
RINCÓN DE BAYGORRIA

PROYECTO BAMBÚ: ENTREVISTA CON EL PRESIDENTE

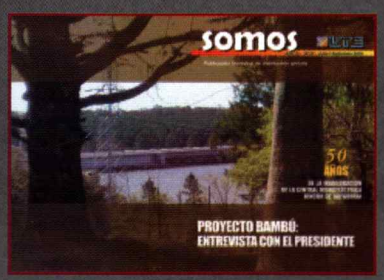
Agradecemos a cuantos colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, fotografías e ilustraciones

Contenidos

2 Sumario
3 Editorial
5 Nuevo Directorio
7 Parque Eólico
9 RENOVA
13 GEMA
15 50 años de Baygorria
19 Juntando Nuestra Energía
22 Mensajes de VOZ
23 Expo Prado 2010
25 Telecomunicaciones: Energías Renovables
29 Subgerencia Combustibles
32 JIAP 2010
34 Talleres comerciales
35 Actualización Datos Personales
36 Proyecto BAMBU
43 Normativa Concursos
47 Congreso ICEM
50 Archivo de la Imagen
51 Divulgación Escolar
52 SASF
52 ABA
53 Libros Observatorio
54 Historias Contadas
56 Adicciones
57 Enfermedad Celíaca
58 Semana del Corazón
61 Tu página
62 Bebés
64 Plenitud
66 Gente Amiga
67 Muestra Artística
68 Ute Artística
71 Sociales
74 Recordando

Gerencia Sector Desarrollo
2° Piso Palacio de la Luz
Tel.: 155 Int. 1307
somos@ute.com.uy

Fe de Erratas: En la edición 56 de *Somos* en el artículo "Gestión de Embalses" (pág. 21), se omitió el nombre de la Ing. Andrea Tutte- Coord. Proyectos de Explotación (SIS) coautora del mismo junto al Ing. Ricardo Marrero.



Diseño de Portada
"50 Años de Baygorria"

Edita:Área de Recursos y Negocios Conexos **Redactora Responsable:**Silvia Bortagaray **Coordinadora General** Ma. del Rosario Trigo **Espacios:** Calidad de vida: Ema Camacho Curiosidades: Elizabeth Correa Deportes: Fernando Balao, Ecología: Gustavo Cristiani, Entretenimientos: Gabriela Pereira, Informática: Estrella Laurta, Interesante: Graciela Carrasco, Niños: Beatriz Kazakebichius, Sociales: Amnery Steffano, UTE Artística e Historias Contadas: Sandra Bottero, **Corresponsales:** Grisel Delgado y Ricardo Pintos (DyC Norte), Graciela Giumelli (DyC Oeste), Fotografía: Amnery Steffano, Archivo de la Imagen de UTE, Armado: Rosario Trigo, Corrección: S. Bortagaray y R. Trigo, Distribución: Personalizada HUM, Apoyo Logístico: Intendencia, Diseño y Diagramación: Propuesta Comunicación, Amnery Steffano; Sergio Rodríguez, Impresión: Impresora Polo - Depósito legal: 341.399, **Colaboraron en esta edición:**María de los Ángeles Perdomo: Sociales Gerardo Tagliaferro: Entrevista Presidente

editorial

Cuando desde la revista *Somos* me plantearon escribir unas líneas sentí una extraña sensación que quiero compartir con ustedes. Siento enormemente el peso de la responsabilidad de tener más de 25 años en UTE, haber participado junto a miles de compañeros en las batallas por defenderla de los intentos privatizadores y por modernizarla, de haber celebrado el primer Convenio Laboral en las empresas del Estado y sin embargo sentir nuevamente que estamos en uno de esos momentos clave en la historia de una empresa que va a cumplir dentro de poco 100 años de vida.

Los desafíos son otros pero son enormes. Solo a modo de ejemplo citemos que tendremos para el quinquenio **el presupuesto de inversiones más ambicioso de nuestra historia**. Que queremos instalar 500 MW eólicos en 5 años en un país que a la fecha tiene instalados 30. Que 200 de ellos, lo haremos en asociación público - privada. Que antes del 2013 queremos instalar casi 400 kilómetros de líneas de transmisión para interconectarnos con Brasil multiplicando por 8 la actual capacidad. Que será posible instalar una planta regasificadora en nuestro país si UTE consolida el proceso tendiente a desarrollar generación térmica con base en esa fuente. Que nos proponemos terminar de electrificar lo que falta (por lo tanto lo más alejado y lo más costoso). Que hay que mantener y mejorar la calidad de servicio. Que necesitamos un nuevo sistema comercial, moderno, con mejores servicios a los clientes. En definitiva, un presupuesto de inversiones que pueda satisfacer la demanda de un país que consolida la senda de crecimiento económico, atrayendo inversiones de mayor porte, con crecientes niveles de exigencia en infraestructura. Esto nos obliga por un lado a mirar en prospectiva, adelantándonos a los desafíos y a su vez nos hace sentir parte del proceso que permitirá colocar a Uruguay en la senda del desarrollo sustentable y con justicia social.

La lista es muchísimo más larga, pero me quiero detener en un aspecto esencial: **las expectativas sobre la reorganización de la empresa**. No podemos volver a posponer su tratamiento por tener frente a nosotros desafíos muy grandes y absolutamente claves para el desarrollo del país. En eso hemos avanzado, tenemos un proyecto en marcha. Sumado a esto, desde el Poder Ejecutivo se están dando señales fuertes para reformar, repensar el Estado, sus procedimientos, sus formas de organización institucional, y hacerlo poniendo una sensibilidad especial en el rol de servidores públicos de quienes trabajamos para el Estado.

El proyecto Bambú por tanto, es parte de esa reforma del Estado. No podemos ni debemos aislarnos y menos aún paralizarnos. Tenemos en la empresa una vasta experiencia y las capacidades para llevar adelante una nueva gestión de los recursos humanos, asumiendo que las estructuras vigentes y su forma de gestión corresponden a desafíos de otra época y habrá que implementar una nueva forma, sin creer para ello que es necesario poco menos que volver a inventar la rueda.

A mi juicio se trata primero de consolidar progresos y desde ese plano avanzar. Solo por citar ejemplos: ya pasamos del ingreso indiscriminado y por recomendación a la prohibición de ingreso por décadas. Consolidemos el ingreso por concurso y a partir de él pensemos mejor sus formas, sus procesos. Supimos implementar la primera fórmula de productividad, la fuimos adaptando, ahora pensemos en nuevos estímulos mediante la evaluación de desempeño y los compromisos de gestión. Fuimos implementando crecientes niveles de capacitación, consolidemos la planificación pero ahora en clave de gestión por competencias, en puestos menos "específicos" y trabajadores más preparados.

Tenemos un gran debe, una escala salarial a mi juicio, injusta. Demasiado "achatada" y distorsionada por un sinnúmero de compensaciones fruto de soluciones en las que por cierto me hago cargo de la parte que me corresponde (que es mucha). Justamente en este asunto las soluciones son más complejas. No podemos desconocer las señales del mercado, ni aceptarlas sin chistar. Por lo tanto, en su diseño, habrá que tener presente la realidad de los trabajadores uruguayos y la de los públicos en particular. No es posible arreglar todo, pero es imprescindible encontrar una senda y empezar a recorrerla. Habrá cuestiones a consolidar tal vez a título individual respetando los derechos adquiridos (también hay experiencia en eso) y otras que por su magnitud requerirán de gradualidad para corregir las inequidades que iremos detectando. Sensatez y equilibrio son palabras a incorporar cuando pensamos en un nuevo sistema de remuneraciones en una empresa del Estado uruguayo.

La etapa que estamos transitando es interesantísima. Recorrámosla juntos "con la mirada en la utopía y los pies en la realidad".

Gerardo Rey
Director

editorial

PRIMER DIRECTORIO DE UTE INTEGRADO POR TRES PARTIDOS

Como hecho histórico calificó el Presidente Casaravilla la integración por primera vez de un Directorio conformado por representantes de tres partidos políticos

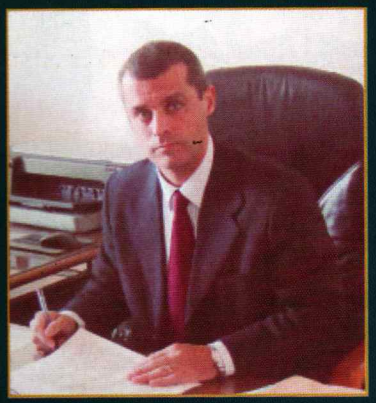
En un concurrido acto asumieron los directores Dr. José Garchitorena e Ing. Enrique Antía como representantes del Partido Colorado y Nacional en el Directorio de UTE.

Con la presencia del Sr. Ministro Interino Prof. Edgardo Ortuño, autoridades nacionales, representantes políticos, senadores, diputados, y funcionarios se formalizó la integración del Directorio de la empresa.

Casaravilla destacó que desde el momento de su designación por parte del PE se integraron inmediatamente a la dinámica de la empresa y como prueba de ello habló de la "confianza" demostrada por los mismos al aprobar el Plan Quinquenal.

Expresó a su vez el convencimiento de formar, a partir de ahora, un equipo de trabajo acorde a los desafíos de la empresa.

NUEVOS DIRECTORES

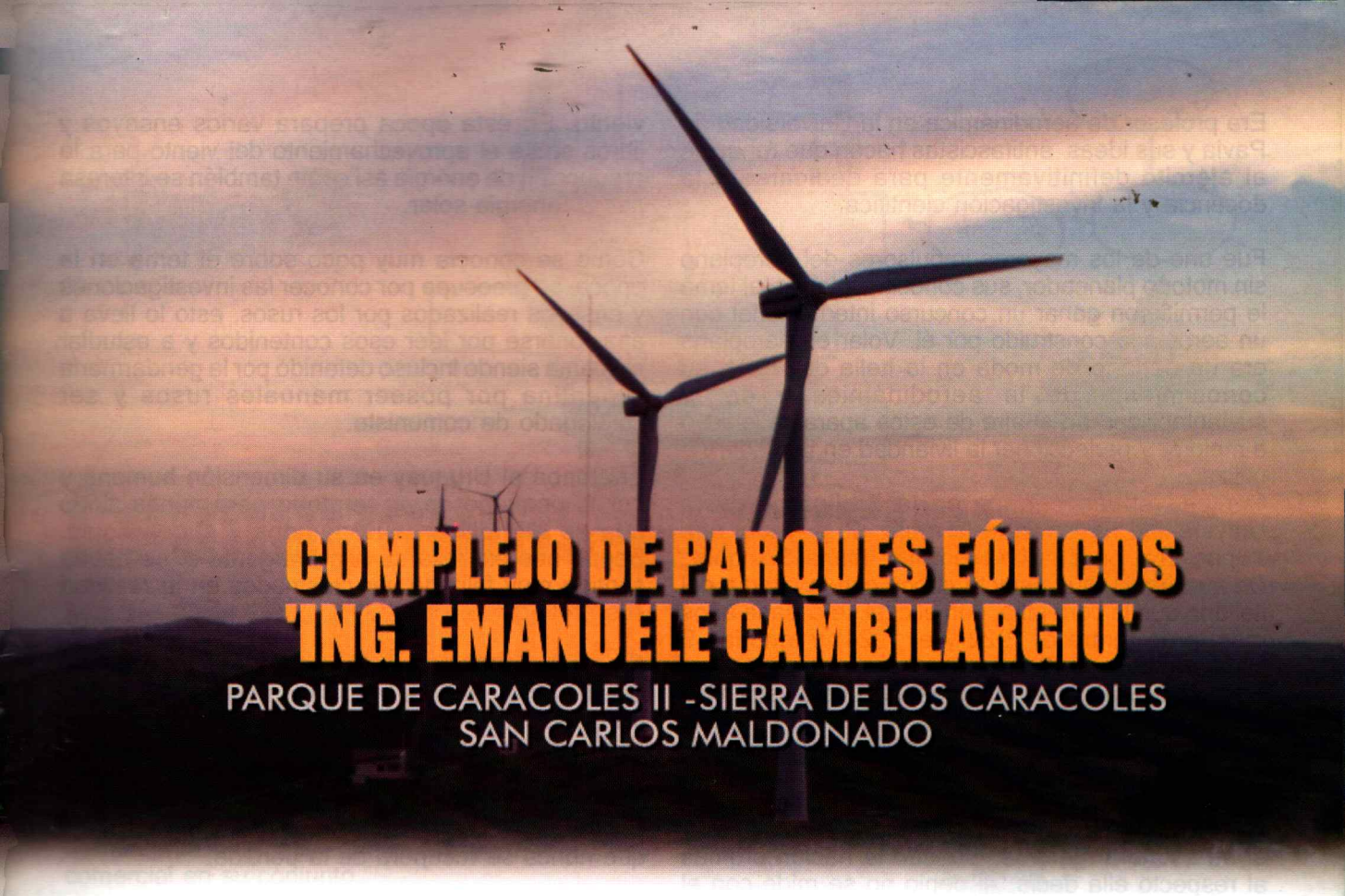


DR. JOSÉ GARCHITORENA

Nació en Montevideo el 17 de septiembre de 1965. Casado. Dos hijos. Es Doctor en Derecho y Ciencias Sociales (Universidad de la República, 1991) y Master en Derecho de la Empresa (Universidad de Montevideo, 2000). Trabajó en la Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP) desde 1988, siendo designado Gerente de Compras en 2007, luego de haberse desempeñado sucesivamente como Auxiliar Administrativo (1988), Procurador (1989), Abogado (1992), Jefe de Control Externo-Auditoría (1999) y Subgerente de la División Asesoría Legal (1999-2007). Entre otras, integró por ANCAP la delegación uruguaya que participó de la Asamblea Anual de la Organización Marítima Internacional (Londres, 1998). Es autor del libro Manual Práctico de Derecho Electoral Uruguayo, editado por la Fundación de Cultura Universitaria en 2004 y reeditado en 2009. Fue colaborador de diversas publicaciones periodísticas. Es miembro de diversas instituciones culturales y sociales. Integrante de la Asamblea del Claustro de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de la República entre 1987 y 1989. Miembro de la Junta Electoral de Montevideo, electo por el Partido Colorado, en el período 2000-2005.

ING. AGR. ENRIQUE ANTÍA

Nacido en Montevideo el 30 de noviembre de 1949, hijo del arquitecto Enrique Antía y de Consuelo Behrens, casado con Liliana Bernárdez con quien tiene cinco hijos y tres nietos. Graduado de Ingeniero Agrónomo en la Facultad de Agronomía en el año 1974. Productor lechero desde hace 30 años, continuando en la actividad. Se desempeñó en la actividad privada, durante 20 años fue Técnico Extensionista de CONAPROLE en los Departamentos de Maldonado y Rocha, responsable de la Regional Este de la cuenca lechera de la zona. Delegado del sector en el Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias (I.N.I.A). Fue también, empresario en el área de Parques y Jardines. Fue dirigente gremial del Movimiento Universitario Nacionalista (MUN). Delegado del Partido Nacional en



COMPLEJO DE PARQUES EÓLICOS 'ING. EMANUELE CAMBILARGIU'

PARQUE DE CARACOLES II -SIERRA DE LOS CARACOLES SAN CARLOS MALDONADO

Con la presencia del Sr. Presidente de la República José Mujica, autoridades nacionales y departamentales y del Directorio de UTE, así como de una nutrida concurrencia se dejó inaugurado ayer el **1er. Complejo de Parques Eólicos de UTE**, que en conjunto tienen 20 MW de potencia instalada. En una cálida ceremonia realizada al pie mismo de la sierra y con una vista de los 10 molinos que integran el Parque se oficializó su nombre como Complejo **Ing. Emanuele Cambilargiu**, en homenaje a un verdadero precursor del aprovechamiento del viento como fuente renovable para generar energía eléctrica. Entre sus méritos más destacados se encuentra el haber confeccionado el 1er. Mapa Isoviento del país a comienzos de la década del 60, donde precisamente ya indicaba la zona, donde hoy se encuentra el Parque, como una de las más apropiadas para su aprovechamiento en la generación de energía eléctrica. Veamos el por que de la designación con este nombre y quien fué el Ing. Cambilargiu.

ING. EMANUELE CAMBILARGIU

PIONERO DEL VUELO DE AVIÓN SIN MOTOR EN ITALIA, EXPERTO EN VIENTOS Y PRECURSOR DE LA ENERGÍA EÓLICA EN EL URUGUAY

Nace en Brescia (Italia) el 26 de noviembre de 1894. Siendo estudiante Universitario de Ingeniería, realiza el curso de Piloto Aviador. Durante la Primera Guerra Mundial actúa como Primer oficial participando activamente del Escuadrón Aéreo de Artillería, obteniendo medalla de bronce al valor militar. En la oportunidad su avión fue derribado y él sobrevivió junto con su copiloto. Luego regresa a la Universidad y se recibe de Ingeniero Aeronáutico. Fue Oficial Militar durante varios años ejerciendo de piloto, reconocido luego como uno de los genios de la aviación y la aeronáutica, logrando el grado de Mayor General en la carrera militar en el ejército de su época.

Como su pasión era el diseño y la construcción de aviones deportivos, encuentra la oportunidad de hacer lo que le gusta en lo militar, en la parte de mantenimiento y construcción de modelos, pero además le gustaba mucho la escultura y la pintura., Su personalidad multifacética lo hacía rechazar cargos y propuestas laborales en compañías aeronáuticas que se lo disputaban para tenerlo en sus plantillas.

Era profesor de aerodinámica en la Universidad de Pavia y sus ideas antifascistas hacen que renuncie al ejército definitivamente para dedicarse a la docencia y la investigación científica.

Fue uno de los mayores impulsores del aeroplano sin motor o planeador, sus conocimientos en el tema le permitieron ganar un concurso internacional con un aeroplano construido por él. Volar en aeroplano era un deporte de moda en la Italia del 1924, su conocimiento de la aerodinámica y de la sustentabilidad en el aire de estos aparatos lo llevó a mejorar y perfeccionar la liviandad en la madera a utilizar.
Por esa época conoce en la Biblioteca de la Universidad de Pavia, a la mujer de su vida, una Yugoeslava becaria en Medicina, María Stanquitz. De formación muy estricta choca con la osadía del italiano que la cortejaba, con el cual se casaría años más tarde (entre el 1922 y el 1924) y tendrían 9 hijos, 4 mujeres y 5 varones.
En la inauguración estaba presente una de sus hijas Margarita Cambilargiu (quien reside en Uruguay porque como su padre se enamoró de este país). A través de sus palabras sabemos que formaron una familia muy especial aunque un tanto particular, ella era alta, rubia, delgada con grandes ojos azules y él de estatura menuda. Cuando le hacían bromas al respecto ella decía "el genio no se mide con el metro".

Nos cuenta Margarita que durante la 2da Guerra Mundial, cuando el ejército aliado avanza desde Capri sobre Nápoles, su casa fue refugio del mismo, así su padre toma contacto con americanos, entre ellos con tropas brasileras. Como si no pudiera echar raíces ni permanecer en ningún lugar emigra a Brasil sobre el año 1947, donde tuvo un contrato como ingeniero civil en el Aeropuerto Santos Dumont. El clima húmedo de Brasil resultaba perjudicial para la salud de su esposa María, por lo que se traslada a Argentina para trabajar como docente en las Universidades de La Plata y de Buenos Aires aunque esta situación no le satisface. Así, en 1951 y a través de su vínculo con el Ing. Óscar Maggiolo se radica en Uruguay comenzando a dar clases en la Facultad de Ingeniería de Montevideo donde se convierte además en Director del Laboratorio de Aerodinámica del Instituto de Máquinas de la Facultad, permaneciendo con sus clases en Argentina.

Su amplio conocimiento del viento y la eolo dinámica lo llevan a incursionar por suelo uruguayo colocando anemómetros en puntos estratégicos para los estudios del viento. Su hija nos relata que era un aventurero, su amor a la naturaleza hacía que arrastrara a toda la familia a campamentos haciendo responsable a cada hijo de controlar cada uno de los medidores de viento que colocaba sobre los cerros. Sus conocimientos aeronáuticos lo llevan a anticiparse en estudiar el fenómeno del viento de modo más profundo así como de las corrientes atmosféricas y la necesidad de crear una carta de viento. En esta época prepara varios ensayos y libros sobre el aprovechamiento del viento para la producción de energía así como también se interesa por la energía solar.

Como se conocía muy poco sobre el tema en la época, se preocupa por conocer las investigaciones y ensayos realizados por los rusos, esto lo lleva a apasionarse por leer esos contenidos y a estudiar el idioma siendo incluso detenido por la gendarmería Argentina por poseer manuales rusos y ser catalogado de comunista.

Él amaba al Uruguay en su dimensión humana y por lo pequeño de su territorio pero nunca sintió que se atendieran sus pedidos y sugerencias. Según nos expresa su hija Margarita él se habría sentido muy feliz de ver plasmados en la realidad sus proyectos eólicos.

En el año 1962 cuando estaba de vacaciones en Brasil con su señora y su hija menor Lucía, sufre un grave accidente de tránsito por el cual debe someterse a sucesivas intervenciones quirúrgicas que, sumado a la nostalgia por su patria natal lo hacen retornar a Italia con su amada María, donde poco tiempo después de fallecer ella él muere, dado que nunca se recupera de la pérdida.

Falleció en Bolonia, Italia, con 79 años el 2 de marzo de 1973.

Comenzamos a construir el nuevo producto

A casi un año de iniciado el Proyecto Renov@, el trabajo y el compromiso de los equipos de trabajo UTE-QUANAM-ORACLE han permitido lograr los frutos para comenzar a construir la nueva herramienta informática que dará soporte al proceso comercial en su conjunto.

Al igual que para construir una casa necesitamos tener primero el diseño arquitectónico, los planos y una memoria descriptiva, para la implementación del nuevo sistema necesitamos contar con el diseño definitivo de los procesos y con la seguridad de que todos los requerimientos a los que aspira UTE, serán resueltos por el nuevo sistema.

Precisamente, la Fase de Análisis que culminará en el próximo mes de octubre, tiene como resultado final asegurar la construcción del sistema "en terreno firme". Dado que como ya hemos señalado UTE ha adquirido un sistema estándar, dicha construcción implicará distintas acciones que pueden variar desde adaptaciones (configuraciones) hasta desarrollos informáticos a medida, de manera de cubrir la brecha entre los requerimientos y lo que ofrece el producto (los llamados "gaps").

Al día de hoy los equipos que trabajan los aspectos funcionales del proceso comercial están en la etapa final de esta fase, quedando pendiente los últimos procesos que se cerrarán al inicio del mes de octubre.

¿Qué logros hemos obtenido en la Fase de Análisis?

Queremos compartir algunos logros obtenidos en esta etapa y que permiten aproximarnos al producto que UTE necesita para articular la dinámica comercial con la nueva herramienta y de esta manera, brindar un servicio de primera línea.

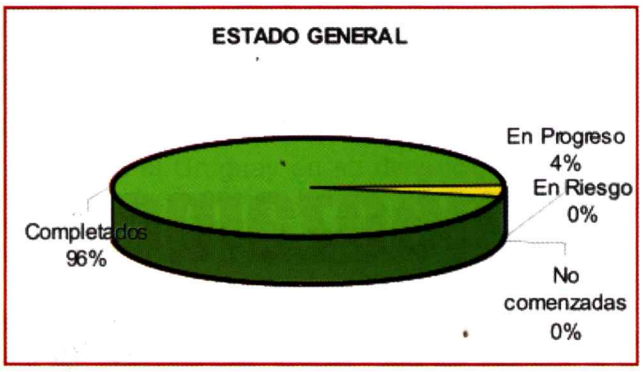
El avance global del trabajo de los equipos funcionales al finalizar el mes de agosto era del 91% (84% completado y 7% en proceso), con una evolución en constante crecimiento, seguramente producto del aprendizaje conjunto en la realización de la tarea, lo cual puede observarse en la siguiente gráfica:

Estos avances desagregados por Proyecto incluyen:

• **Proyecto de Atención al Cliente (ATC).** El equipo ha culminado los procesos de Solicitudes Individuales y Colectivas de Suministros; Propuestas Comerciales incluyendo Certificados de Cargas e Indicadores de Clientes, así como casi las ¾ de los 23 Reclamos previstos; estando en proceso los relativos a Contratación y Canales de Atención. Gráficamente los porcentajes de avance son los siguientes:

• **Proyecto Ciclo Comercial (CC).** El equipo ha culminado los procesos asociados a Lecturas (Obtención, Seguimiento y Gestión de Rutas), Facturación (Cargos, Tarifas, Anomalías, Refacturación, Edición) y Cobros (Débito Bancario y Pagos Externos). En octubre culminarán los relativos a Cálculo de Vencimientos y Distribución de Documentos, Aplicación de Pagos, Liquidación de Caja y Gestión de Deuda. Ello determina un avance en términos relativos que se muestra en la siguiente gráfica:

• **Proyecto Servicio Técnico Comercial (STC).** Alcance y diseño de Ciclo de Vida de Órdenes de Servicio e irregularidades llegaron a su fin mientras se continúa trabajando en los temas de Validación de Diseño, según la siguiente gráfica global:



Asimismo, los proyectos de Tecnología (TEC) y de Implantación (IMPL) han logrado importantes avances a la fecha.

• **Proyecto Tecnología.** Todos los equipos que integran este proyecto se han entrenado en el uso de las nuevas herramientas y han avanzado en distintos temas, según su especialidad. Entre otros:

- Se han instalado los productos CC&B y MWM y se han analizado soluciones técnicas para la gestión de documentación no estructurada, servicios web, seguridad y auditoría, entre otros.
- Se han definido estándares de desarrollo y comenzado a ejecutar el desarrollo informático a medida para cubrir los 300 "gaps" estimados (diferencias entre requerimientos y funcionalidades propias del producto), y avanzado fuertemente en los diseños externos e internos y desarrollo.
- Se avanzó en la definición de la arquitectura y metodología de interfases así como en el análisis, diseño y construcción de las 100 interfases estimadas.
- Se ha definido la estrategia tecnológica para los reportes y control de gestión, estando en proceso las especificaciones y diseños externos e internos y construcción.

• **Proyecto Implantación**: Los equipos que conforman este proyecto han logrado culminar:

- La conversión de los datos que hoy se encuentran en el SGC, quedando pendiente el análisis de la conversión de facturas.
- Las actividades previas de definición de las campañas para capturar nuevos datos y actualizar los existentes, el diseño y desarrollo

de software, así como las campañas de escritorio.

- Las actividades previas a la formación técnica que incluyen el plan de formación, con una estimación de 32 instructores y 4 meses de duración para abarcar los 1.500 usuarios en forma simultánea en todo el país y en este momento se encuentra en proceso el diseño de formularios y la coordinación de la formación.

• La **Oficina de Gestión del Proyecto (PMO)** ha gestionado, a partir del Documento de Organización producto de la Fase de Inicio y Planificación, la metodología y la documentación estratégica de Renov@, ha realizado auditorias de calidad y monitoreado todos los proyectos que componen Renov@. Últimamente ha elaborado y consolidado la metodología de Construcción y Testing de vital importancia para la nueva fase.

• **Gestión de Cambio** ha trabajado a la interna y a la externa de Renov@. A la interna, ha colaborado en la formación y desarrollo de verdaderos equipos de trabajo y a la externa, de cara a los usuarios finales, ha logrado los objetivos de conocer y entender el cambio propuesto por parte de una importante masa crítica de usuarios, actualmente se está trabajando en las etapas de aceptación e involucramiento Para ello, ha ejecutado actividades de comunicación, participación y capacitación actitudinal, delineadas a partir del diagnóstico realizado al inicio del proyecto, de las cuales ha obtenido evaluaciones positivas en las diferentes instancias. Asimismo, se viene interactuando con los proyecto Bambú y GEMA coordinando actividades en conjunto.

Con estos buenos resultados es posible comenzar la siguiente etapa del proyecto denominada "**Construcción**" mientras continúa ejecutándose en paralelo, el tramo final de **Análisis** donde se cerrarán los temas pendientes que aportarán nuevos insumos para seguir trabajando en esta nueva instancia.

Construcción: nueva etapa, nuevos desafíos

Para dar inicio formal a este nuevo desafío que comenzó en julio de este año y se extenderá hasta abril del próximo, el pasado 4 de agosto se efectuó con el personal del proyecto un encuentro de trabajo en las instalaciones del Centro de Capacitación de la calle Leguizamón al que asistió en representación del Comité de Dirección el Gerente del Área Comercial Cr. Luis Margenat, la Dirección y Gerentes del Proyecto Renov@.

En dicha instancia, se compartieron los logros alcanzados hasta el momento y se describieron las nuevas metodologías a aplicar junto a los diferentes roles y responsabilidades que supone asumir este nuevo compromiso de la **Fase de Construcción**.

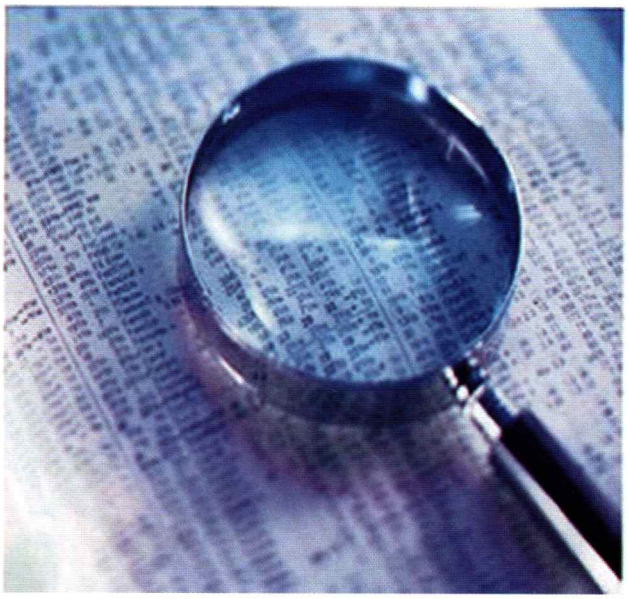
La tarea en esta nueva instancia comienza con la configuración o desarrollo de los contenidos funcionales de **Atención Comercial**, **Servicio Técnico Comercial** y **Ciclo Comercial** resultantes de la Fase de Análisis y que luego serán testeados por el equipo Testing que se integra en esta Fase y que ya ha culminado su capacitación para la tarea a desarrollar.

Mientras el contenido de lo que será construido es definido por los equipos funcionales, la dirección del proyecto es la que determina las prioridades para cada período, en función de la capacidad de recursos humanos disponibles en el equipo de Tecnología y de esta forma optimizar los tiempos de trabajo. El primer período definido por la Gerencia de Renov@ irá de agosto a octubre del presente año e incluirá parte de los procesos ya concluidos y que forman parte de los logros descritos.

Sobre los nuevos roles

Renov@ también debe renovarse para adaptarse a esta nueva fase de trabajo. Muchos de los miembros de los equipos que han obtenido los logros arriba señalados han debido reagruparse para dar soporte a las actividades de testeo y pruebas y para ir preparándose para la etapa de formación técnica a los usuarios finales.

Es así que se crea el **equipo de Testing** que tendrá la responsabilidad de asegurar que la herramienta que se construya responda a las necesidades comerciales producto de la Fase de Análisis. De detectar posibles anomalías durante las pruebas, las remitirá al equipo de Diseño y Configuración para su estudio y de esta manera minimizar los riesgos.



Asimismo, se crea el rol de **Diseño y Configuración** cuyo equipo deberá adaptar el nuevo sistema a los requerimientos comerciales y diseñar los programas que serán las soluciones para resolver las anomalías que detecte el equipo de Testing.

También predominante será la continuación de las actividades del resto de los Proyectos que permitirán lograr el éxito en esta Fase, las que estaremos describiendo en próximos ejemplares.

Las **conclusiones** que surgieron en oportunidad del lanzamiento del proyecto (setiembre de 2009) fueron recordadas por el equipo de Dirección del Proyecto (F. Consolandich, M. Masullo, P. Regina, J. Mesa) al finalizar el encuentro de trabajo el pasado 4 de agosto, a los efectos de reforzar su total validez y vigencia como premisas de trabajo para esta nueva Fase:

- Involucramiento de la dirección
- Trabajo en equipo
- Participación y compromiso de todos los sectores involucrados.
- Intercambio de conocimiento y experiencias
- Cumplimiento de los hitos y logros de los resultados.

Busca nuestro logo en Intranet, reclama tu renov@digital, envíanos mails a la casilla renova@ute.com.uy sobre cualquier inquietud o propuesta o comunícate con nosotros al teléfono interno 3459.

Contamos contigo

Proyecto Renov@

GEMA PROYECTO DE MANTENIMIENTO DE DISTRIBUCIÓN

Un equipo multidisciplinario conformado por técnicos de la Gerencia de Área Distribución, de la División Sistemas y de la empresa IBM, trabajando para optimizar el mantenimiento de las instalaciones de DIS.

Mantener es planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades necesarias para obtener y conservar un apropiado costo del ciclo de vida de los activos, asegurando la competitividad de la empresa

Hoy nuestro equipo está casi totalmente conformado y trabajando juntos en una esquina (ventanilla 410) del Palacio de la Luz.

Este proyecto conforma el **plan estratégico prioritario de DIS en el 2010**, orientado a mejorar la eficacia y eficiencia del Mantenimiento. De acuerdo al **alcance definido en el proyecto,** venimos desarrollando tareas en varias líneas de acción. Les contaremos a continuación los avances en cada una de ellas.

PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS GRUPOS DE TRABAJO OPERATIVOS Y FUNCIONALES

Auditorías técnicas

A partir del año 2008, cuando se comenzaron a consolidar los procesos de mantenimiento "Inspección de Líneas y Subestaciones Aéreas" y "Revisión de Transformadores de Estación MT/MT", se implanta una actividad de auditorías técnicas a estos dos procesos para buscar posibilidades de mejora, realimentar la documentación que aplica y lograr la consolidación definitiva de éstos.

Hoy estamos ya en el tercer año de esta actividad; tenemos un procedimiento y un listado de auditores habilitados generales, 2 instructivos de trabajo y 2 listados de preguntas que aplican a cada uno de los procesos mencionados. Esta actividad realmente ha logrado hacer funcionar la rueda de la mejora continua, y nos ha dado un excelente resultado en cuanto a transferir la experiencia lograda por las Unidades en que los procesos tuvieron una evolución mayor, hacia el resto. Se ha transformado en una actividad muy enriquecedora y en una instancia siempre bienvenida por todas las partes.

Es importante destacar que al comienzo de cada año, se realiza una reunión de nivelación de auditores para trabajar en forma uniforme. En estas reuniones se realizan los ajustes a la documentación que aplica a esta actividad, y el programa de auditorías que se publican en el "botón" de Mantenimiento de la "Guía Técnica de DIS". Este año llevamos realizadas 5 auditorías al proceso de Revisión de Transformadores, y 6 al proceso de Inspección de Líneas y Subestaciones Aéreas.

IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE ACTIVOS: IBM-Maximo

Hoy estamos trabajando en el diseño funcional para la parametrización del software adquirido, de tal manera de llegar a un producto que cumpla con los requerimientos de DIS, tanto a nivel operativo como a nivel de gestión.

Para ello tenemos abiertos varios frentes de trabajo:

- Adaptación de funcionalidades e interfases de usuario a las necesidades de DIS.
- Definición de integración con EGEO (base de datos geográfica que contiene la información de las instalaciones eléctricas de DIS). Se está adecuando el mismo para poder separar "equipos" de "posiciones funcionales".
- Definición de la estructura jerárquica de las instalaciones a representar en la aplicación.
- Rediseño de interfases con los sistemas de software que usamos actualmente en el campo con las colectoras portátiles (APO y RIO).
- Definición de interfases necesarias con otros Sistemas Corporativos (SAP, SIO, SGT).

Algunos beneficios esperados de la nueva herramienta en su primera versión:

Personalización del "escritorio de trabajo": Cada usuario podrá personalizar su escritorio de trabajo a fin de que tenga, al ingresar a la aplicación y en todo momento dentro de la sesión, la información importante para el desempeño de su función.

Gestión de Anomalías y Solicitudes: Se podrán gestionar anomalías y solicitudes de trabajo, pudiendo el programador de la unidad determinar cuáles de las mismas requieren OTs correctivas para solucionarlos.

Integración con EGEO: El alta y actualización de los datos de las posiciones funcionales y activos se realizará desde EGEO en forma automática y on-line, además de poder filtrar o seleccionar en forma gráfica los elementos, facilitando así la programación de los trabajos a ejecutar y la posibilidad de imprimir planos de la zona donde los mismos se realizarán, sin requerir de otros sistemas externos como se hace actualmente.

Prioridades calculadas: El sistema permite que se le asignen prioridades (criticidades) a los distintos componentes de la red, de manera tal que la misma se combine con la propia de los trabajos, para dar una prioridad resultante que oriente mejor al programador sobre qué trabajos deberá encarar primero.

Gestión de herramientas: Se podrá gestionar el uso y mantenimiento de las herramientas. Esto facilitará enormemente el seguimiento de los planes de calibración de los instrumentos.

Planes de trabajo asociados a Órdenes de Trabajo (OTs): Permite asociar listas de tareas a ejecutar para los distintos tipos de órdenes de trabajo de forma de brindar una guía de cómo deben ser resueltos los distintos tipos de mantenimientos. Facilita la carga de materiales necesarios en trabajos normalizados, al poder predefinir que materiales y cantidades se requieren.

Adjuntar cualquier tipo de documento: A diferencia de lo que sucede hoy, ahora será posible asociar cualquier tipo de documentos a las órdenes de trabajo de forma sencilla, como por ej.: los resultados de análisis termográficos, fotografías, etc.

"Medidores" asociados a las posiciones o activos: Es posible generar "medidores" asociados a las posiciones funcionales o activos, y almacenar en ellos parámetros variables resultantes de medidas efectuadas en campo, a fin de disparar mantenimientos preventivos cuando se alcancen ciertos valores preestablecidos.

Clasificación de las anomalías: Todas las anomalías se clasificarán reportando, para cada caso, cual fue el problema, la causa y el remedio, permitiendo así realizar estudios estadísticos para la mejora de la gestión del mantenimiento.
De igual manera, esta clasificación permitirá obtener costos promedio reales para cada tipo de trabajo y así poder ajustar mejor la planificación anual.

RECURSOS NECESARIOS PARA EL PROCESO

En esta línea de acción nos encontramos en el análisis del impacto en la organización, en cada puesto de trabajo y la definición de acciones de capacitación y comunicación que gestionen la evolución del proceso de mantenimiento.

Queremos agradecer especialmente a la Gerencia de Sector Obras y Proyecto Montevideo por el espacio físico que nos ha cedido para que pudiéramos trabajar todos juntos, consultores, funcionarios de SIS y de DIS que conformamos GEMA; y a los funcionarios que hoy ocupan los lugares que nosotros dejamos en la organización para poder encarar este nuevo desafío.

¡Hasta la próxima!

Proyecto GEMA
4° piso - Of.410
Teléfono interno 1903 - Sub_interno 107

50 AÑOS DE LA INAUGURACIÓN DE LA CENTRAL HIDROELÉCTRICA "RINCÓN DE BAYGORRIA"

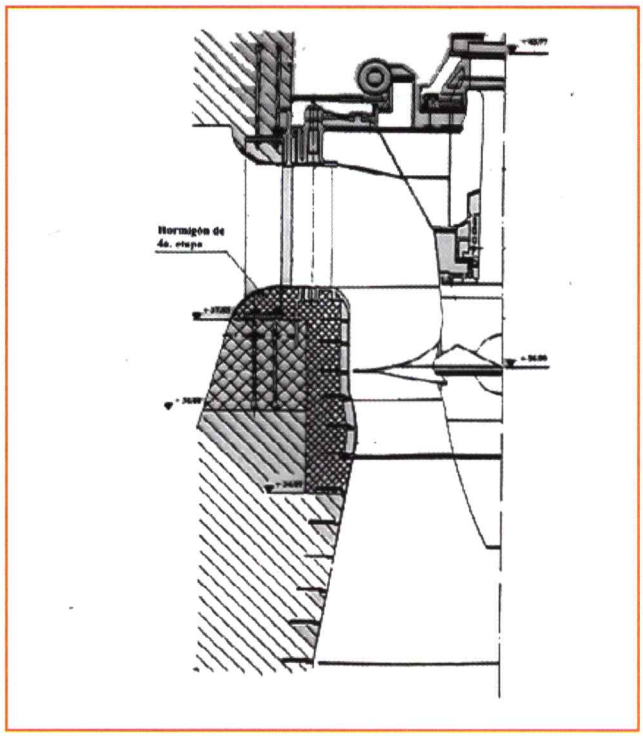
A modo de presentación, la Central Hidroeléctrica Rincón de Baygorria es el segundo emprendimiento en la cadena de tres que constituyen el aprovechamiento hidroeléctrico del Río Negro, concebido en su totalidad por el Ingeniero alemán Prof. A. Ludin en la década de 1920.

En orden, desde la naciente hasta la desembocadura del Río Negro en el río Uruguay encontramos a la Central Dr. Gabriel Terra, de 152 MW, ubicada antes de la ciudad de Paso de los Toros, inaugurada en 1945 y renovada entre 1994 y 1997; tiene 4 unidades de 38,1 MW cada una. Luego Rincón de Baygorria de 108 MW, con 3 unidades de 36 MW, inaugurada en 1960. Por último la Central Constitución (Palmar) de 330 MW, con 3 unidades de 110 MW próxima a la ciudad de Mercedes, inaugurada en 1981.

Viví seis años en Baygorria, en el comienzo de mi carrera, los recuerdos que tengo son tan imborrables como los de la niñez. Y como la niñez está asociada a los maestros, mi vida en Baygorria está asociada a Don Héctor Montaño que fue un maestro para mí y para tanta gente que trabajó con él.

La historia de Baygorria en estos primeros 50 años estuvo marcada a fuego por el tema del hormigón llamado de 4ª etapa que presionaba las paletas del distribuidor hasta trabarlas por completo.

En el dibujo adjunto se muestra este hormigón (rayado cuadriculado) y el efecto sobre el distribuidor.



El distribuidor es una pieza de 8,4 metros de diámetro con un anillo superior y uno inferior en el que trabajan 24 paletas verticales de 2,7 metros de altura por donde el agua accede a la turbina.

Esta pieza regula entonces la cantidad de agua que entra, incluyendo el cierre total. Entre las paletas y los anillos superior e inferior el fabricante dejó una luz mínima de 0,3 mm arriba y abajo para limitar al mínimo las fugas de agua cuando el distribuidor está cerrado (en el dibujo se muestran líneas rojas arriba y debajo de la paleta).

Durante la construcción, se agregaron aditivos al hormigón que se encuentra debajo del anillo inferior que producían además de los efectos buscados de acelerante, plasticidad, etc., un efecto residual de expansión en contacto con agua que se mantiene prácticamente durante la vida del hormigón. Ese efecto era obviamente desconocido en aquel momento y la suerte quiso que únicamente se emplearan estos aditivos en este hormigón de 4ª etapa, de lo contrario el problema pudo haber sido devastador.

El efecto de expansión se traduce en un ascenso del anillo inferior que reduce sistemáticamente la distancia entre los anillos en aproximadamente 0,15 mm por año.

De esta manera en 1967, seis años y meses después de la inauguración, la luz original se había consumido y cuando se quitó el agua en la zona de turbina, previo a un mantenimiento de la unidad I, más de la mitad de las bielas que mueven las paletas del distribuidor se rompieron, ya que aquellas estaban totalmente trabadas.

En aquel momento nadie sabía lo que estaba ocurriendo, me imagino las sensaciones de las personas que tuvieron que enfrentar semejante situación: las paletas de 2,7 metros de alto comprimidas entre el anillo superior que forma parte de una gran pieza que recibe todo el peso de la máquina cuando ésta funciona y el hormigón debajo del anillo inferior que descansa en la fundación.

Desde ya, mi homenaje a todo el personal de aquella época, y en particular a los jefes de la Central, los Ings. Salvador Koziolas, Michel Sauval y el Sr. Héctor Montaño que era en ese momento Jefe de Mantenimiento Mecánico. Montaño va a estar en todas las instancias hasta la solución, de alguna manera definitiva, que se encontró al problema y que se terminó de implementar hace apenas dos años. En 2007, jubilado de UTE, con 72 años, la muerte lo sorprendió asesorando a la empresa encargada de llevar a cabo las correcciones que contribuyó a diseñar.

Brevemente cuento que en aquel momento, en 1967, las paletas se destrabaron levantando la tapa de turbina con gatos de 50T, luego se esmeriló a mano el anillo superior (¡casi 10 m²!), rebajándolo 0,6 mm en las superficies de trabajo de las paletas, un trabajo muy penoso, aquella primera vez, en condiciones terribles que llevó más de un mes. Desde entonces, estos trabajos de esmerilado se perfeccionaron y complementaron hasta hace unos tres años, cuando se implementó una solución más de fondo, sustituyéndose parte del hormigón afectado y el anillo inferior, el que se diseñó más dúctil y con láminas de regulación que se irán retirando cuando se produzcan nuevos ascensos, evitando realizar esmerilados.

En la foto una muestra del trabajo de esmerilado. En primer plano dos paletas del distribuidor, lo que se ve en el fondo es uno de los pilares con forma de álabe que constituyen el pre-distribuidor para guiar el agua prolijamente hacia la turbina. Estos pilares trasmiten todo el peso de la máquina hacia la fundación y no fueron afectados por este problema ya que se ve claramente en el primer dibujo que apoyan en otro hormigón, rayado diferente.

En total se quitaron aproximadamente 6 mm al anillo inferior, pieza ésta que afortunadamente es muy robusta con un espesor original de 70 mm.

Algo de la construcción:

Es obligatorio en un repaso de 50 años de funcionamiento pensar en la construcción de la central. Yo no viví nada de esto, y para ubicarme en el tiempo, trabajando en la Central se festejaron los 25 años. Pero como ingeniero tuve necesidad de repasar información de la obra relacionado con la fabricación de distintos componentes electromecánicos de las unidades generadoras.
Es imposible no quedar sorprendido con el trabajo del Ing. Ruben Dalmonte que participó en todas las instancias de aprobación de los diseños de los distintos componentes, con intervenciones muy oportunas que solucionaron muchos problemas antes de que se produjeran, los ingenieros que vinimos después mucho se lo agradecimos. Supervisó la construcción de las principales piezas y participó en los ensayos tanto en modelo reducido como de puesta en marcha. Simplemente admirables las condiciones y capacidad de trabajo de este ingeniero.

La central se inauguró el 8 de julio de 1960 y no ha parado desde entonces. Cuando uno abre la puerta de un tablero, 50 años después, todavía tiene la sensación de que es un equipo nuevo. Tal la prolijidad y robustez con que fueron armados.

Recuerdo haber visitado otras centrales donde se realizan controles dimensionales de los laminados del alternador, que se deforman con los brutales esfuerzos de las desconexiones bruscas u otros incidentes, deformaciones que terminan afectando las aislaciones de las barras que llevan la corriente.

En Baygorria jamás se observaron movimientos en los laminados. Es cierto que tuvieron problemas al principio pero el fabricante resolvió maravillosamente la situación. Como consecuencia también las aislaciones se han mantenido en muy buen estado.

Baygorria ha sido afortunada comparada con Gabriel Terra, no sufrió la inundación de 1959 ni los períodos de sobrecarga que sufrió aquella en los años 70, antes de la interconexión con Argentina, cuando 1 megavatio más hacía la diferencia.

Las turbinas de Baygorria fueron diseñadas contemplando la presencia de la Central Palmar aguas abajo que entró en servicio recién en 1982, desde entonces las turbinas trabajan en su punto de diseño, encontrándose en perfecto estado, más allá de un leve deterioro producto de aquellos primeros años, cuando trabajaban con 2 metros más de diferencia de nivel.

Junto con los trabajos realizados en los distribuidores, el actual equipo de la Central liderado por el Ing. Fernando Alcarraz ha llevado a cabo inspecciones y correcciones en las unidades que todos sabíamos necesarias, pero eran de muy difícil ejecución. Ellos aprovecharon la oportunidad y las llevaron a cabo con todo éxito.

Se incorporaron además modernos equipos de supervisión a distancia, lo que permite operar y supervisar las unidades con seguridad desde un PC en sala de mando.

Finalmente se sustituyeron los transformadores principales, por lo que Baygorria enfrenta sus segundos 50 años, con una profunda puesta a punto, lo que le da una perspectiva de vida útil muy interesante.

Sala de Mando de la Central donde lo viejo convive en armonía con lo nuevo.

¡Larga vida entonces para la Central Hidroeléctrica "Rincón de Baygorria"!

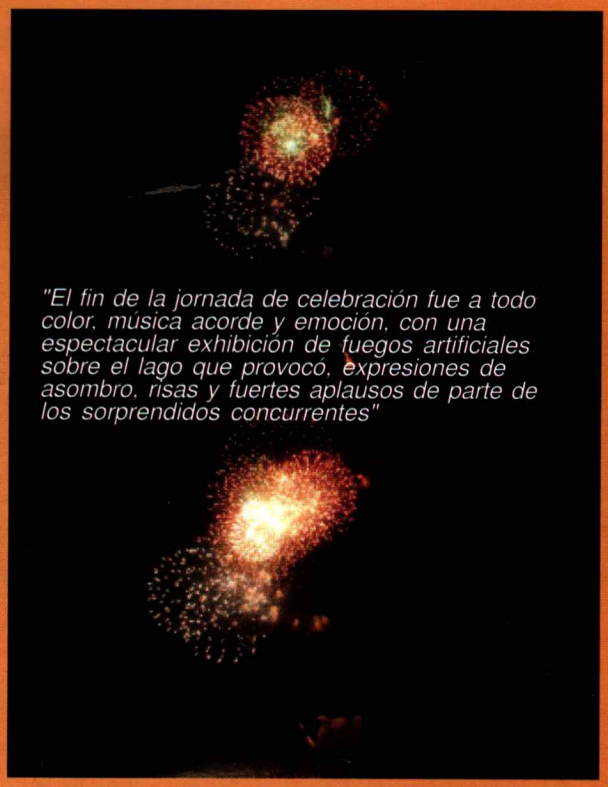
Ing. Jorge Dosil

BAYGORRIA CELEBRÓ SUS 50 AÑOS GENERANDO LA ENERGÍA QUE NOS UNE

Funcionarios y ex funcionarios se congregaron en la Central para celebrar

Con la presencia del Intendente Municipal de Durazno Ing. Benjamín Irazabal, Diputados y Autoridades departamentales, del Presidente del Directorio Ing. Gonzalo Casaravilla, y los directores Gerardo Rey, Dr. José Garchitorena, Ing. Enrique Antía, así como de vecinos y allegados a esa central hidroeléctrica, el viernes 6 de agosto se celebró el cincuentenario de Baygorria.

En oportunidad del acto protocolar de celebración se descubrió una placa recordatoria de tan trascendente fecha, luego los concurrentes escucharon la cuerda de tambores de la Comparsa local, 'Aurora' - integrada por funcionarios y allegados a la propia central - y al caer la noche se disfrutó de un show de fuegos artificiales sobre el lago.



"El fin de la jornada de celebración fue a todo color, música acorde y emoción, con una espectacular exhibición de fuegos artificiales sobre el lago que provocó, expresiones de asombro, risas y fuertes aplausos de parte de los sorprendidos concurrentes"

COMPARSA "AURORA" UNA COMPARSA MUY NUESTRA

En oportunidad de la celebración del cincuentenario de la represa hidroeléctrica de Baygorria, los concurrentes tuvimos la fortuna de disfrutar el sonido, el colorido y el baile de la Comparsa de la localidad, "Aurora".

Esta agrupación lubola, que está integrada por funcionarios, familiares y allegados a la propia central, fue creada en el año 2001 por un grupo de adolescentes tamborileros ansiosos por aprender a tocar y sonar cada vez mejor.

Un año después, ya el grupo había crecido, se sumaron niños, jóvenes bailarines y más. Luego se incorporaron figuras notorias del Carnaval junto con la población en general dando pie para soñar y lograr participar de ahí en más en las importantes Llamadas de la capital duraznense y de otros puntos del Interior del país.

La realidad de hoy encuentra a "Aurora", con sus ya tradicionales colores amarillo, rojo y azul como una consolidada agrupación, con más de 140 integrantes, que dejan el alma en cada golpe de los parches y hacen vibrar a todos quienes disfrutan su paso, como nos ocurrió el pasado 6 de agosto cuando celebrábamos los 50 años de la Central Baygorria.

Relaciones Públicas

Juntando nuestra energía 2010 de PROYECTO a PROGRAMA

En el año 2007 en Ciudad de la Costa, nace el proyecto Juntando Nuestra Energía, proyecto que busca promover una cultura del uso eficiente de los recursos energéticos desde la demanda a través de la acción conjunta de docentes, alumnos y redes sociales. Año tras año participan nuevas zonas transformando el proyecto en un Programa que tiene como objetivo dar instrumentos y oportunidades para abrir un diálogo en la comunidad, que permita la reflexión y exploración de la temática del cuidado de los recursos y del medio ambiente a través de la eficiencia energética.

UTE es el motor de esta iniciativa que cuenta con la participación de la Dirección Nacional de Energía y Tecnología Nuclear - Unidad de Eficiencia Energética (DNETN - MIEM) y los Consejos de Educación Secundaria (CES) y Primaria (CEIP). Este año se contará adicionalmente con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

La actividad abarca a escuelas, liceos y redes sociales de Canelones, Montevideo, Lavalleja y Maldonado. El lanzamiento de la edición 2010 se realizó en la ciudad de Maldonado el día 12 de mayo con la participación de autoridades de Primaria, Secundaria, UTE y la Dirección Nacional de Energía y Tecnología Nuclear (DNETN) - MIEM

APOYO A LA FORMACIÓN DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA EN EFICIENCIA ENERGÉTICA

Primaria

Los cursos de apoyo a las maestras estuvieron a cargo del grupo de docentes creado en el 2005 con participación de Inspectoras de Primaria, del Centro uruguayo de Tecnologías Apropiadas (CEUTA) y de Iniciativa Latinoamericana. El material generado por este grupo en el año 2005, constituye el fundamento de estos cursos. El mismo contiene un libro para el niño de 6° año, "La energía es increaíble", una guía docente y un audiovisual.

Curso introducción "La energía es increaíble" – Piriápolis, Junio 2010

Los cursos se realizaron de acuerdo al siguiente cronograma:

Localidad	Fecha
Ciudad de Maldonado	27 de mayo y 3 de junio
San Carlos	26 de mayo y 10 de junio
Piriápolis	2 y 9 de junio
Minas	16 y 23 de junio
Montevideo	17 y 24 de junio

Participaron de la actividad un total de 68 maestras de 6° año y maestras rurales y comunitarias.

Asimismo, se realizaron talleres de autoconstrucción de "Olla brūja" para escuelas rurales de los departamentos de Lavalleja y Maldonado:

Localidad	Fecha
Armendía	21 de junio
Aiguá	22 de junio
Poblado Caballo Muerto	13 de agosto

Esc N°41 Poblado de Aramendia, Jun 2010

Esc. N° 46 de Paso de los Talas, Aigua, Maldonado, Julio 2010

Participaron en total 27 familias (alumnos, sus padres y la maestra rural). Los Talleres están a cargo del Centro Uruguay de Tecnologías Apropiadas (CEUTA).

Secundaria

El proyecto JNE, en su edición 2010 alcanza también a cincuenta liceos, veintitrés de la ciudad de Montevideo, ocho de Ciudad de la Costa, ocho del Departamento de Lavalleja y once del Departamento de Maldonado. En este caso, con el objetivo también de concientizar a la población a través de proyectos educativos basados en la utilización responsable de la energía, que comprometan a las comunidades respectivas de los centros involucrados.

La propuesta de participación consiste en un certamen interliceal entre proyectos educativos relacionados con el tema de eficiencia energética. Participan en él estudiantes de 3er año de Ciclo Básico y 1er año de Bachillerato Diversificado de Educación Secundaria.

La edición del año 2010 está dirigida a los profesores de todas las asignaturas que deseen participar, abriendo la posibilidad de trabajos interdisciplinarios en forma amplia. Se realizaron jornadas de capacitación y actualización en los aspectos técnicos y científicos del tema "Eficiencia Energética" a cargo de integrantes de la Red Temática Ambiental (RETEMA) de la UdelaR.

Los cursos tuvieron lugar los días 22 y 29 de mayo en Montevideo y los días 5 y 12 de junio en la ciudad de Maldonado, con la participación de 47 docentes.

Curso RETEMA en Maldonado, Junio 2010

DESARROLLO SOCIO COMUNITARIO

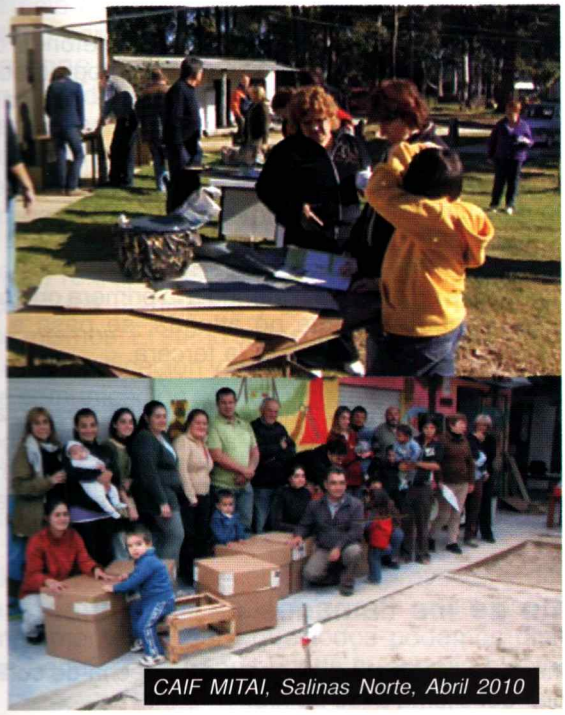
En esta línea se apunta con mayor énfasis al fortalecimiento de espacios sociales, procurando acercamiento e intercambio de aquellos que por ubicación geográfica y/o social se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. Los talleres previstos tienen como eje el uso de tecnologías eficientes y el objetivo a conseguir con esta actividad es contribuir a la inclusión social a través del traslado a la comunidad de tecnologías energéticamente eficientes, incorporando este tema en el trabajo comunitario que se viene realizando a nivel de la red social local.

En estos talleres las organizaciones sociales (comisiones vecinales, comisiones de adultos mayores, CAIFs, jardines de infantes, comisiones y

policlínicas de salud, merenderos, comisiones de cultura, maestras comunitarias, docentes), en tanto referentes de la red social local, convocan y acompañan el proceso de autoconstrucción y uso de la tecnologías en la comunidad, quedando en sus manos el proceso de seguimiento y de continuación de la experiencia hacia el resto de la comunidad.

El día 8 de mayo se realizó un Taller de autoconstrucción de "Olla bruja" con el personal de las oficinas de Suárez y Salinas y los días 12 y 18 de agosto con personal de Mercado y Divulgadores escolares.

Los talleres con participación de las redes sociales locales se realizaron en Salinas Norte el 24 de abril, Marindia Norte el 15 de mayo, Salinas Sur el 22 de mayo, Neptunia el 17 de julio y Suárez los días 29 de julio y 5 de agosto.



CAIF MITAI, Salinas Norte, Abril 2010

EMPODERAMIENTO POR LOS PROTAGONISTAS

Concursos de proyectos y de relatos de las experiencias

Luego de los cursos de apoyo a los docentes, se desarrolla un Concurso de Proyectos, tanto a nivel de grupos de 6°, 5° y 4° año escolar, como de 3er y 4° año de liceo, lo que permite el trabajo de los docentes con los estudiantes durante el año lectivo. Esto favorece la indagación de la temática en el ámbito educativo, en los hogares, y la comunidad.

En el ámbito rural se desarrollan concursos de relatos respecto a la experiencia de uso de las tecnologías eficientes en los hogares.

El 31 de julio venció el plazo para la inscripción de los proyectos que participarán en el concurso interliceal. Los Proyectos presentados versan sobre la temática tratada en el curso priorizando la sensibilización de las familias, barrio, organizaciones, comunidad. Se presentaron 36 anteproyectos y en los próximos meses, los estudiantes trabajarán en su elaboración para presentarlo en una entrega escrita y oral a realizarse a fines de octubre.

Uso y transmisión a los vecinos de la experiencia con la tecnología

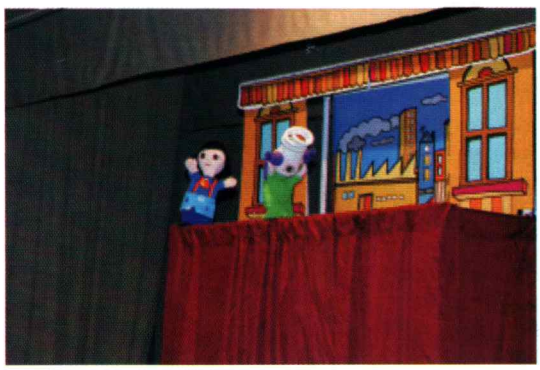
A partir de los talleres que desarrollamos con las organizaciones de las comunidades locales, los protagonistas de éstos trasladan y comparten este saber, organizando ellos mismos talleres con otros vecinos, u otras actividades en el barrio o instituciones para trasmitir la experiencia de aprendizaje en la construcción y el uso de las tecnologías apropiadas (recetarios, almuerzos, etc. usando la tecnología).

Divulgación del tema de la energía eléctrica

En los espacios geográficos de alcance del programa Juntando Nuestra Energía, además de las charlas de divulgación escolar, los instructores de UTE operarán como nexo con el programa, canalizando las inquietudes de aquellas maestras y grupos que estén desarrollando proyectos o participen de los cursos para docentes.

Actividades artísticas y lúdicas. Títeres

El material lúdico y los títeres que versan sobre los temas del proyecto son entendidos como una de las herramientas principales para el aprendizaje.



Los títeres del grupo Girasol recorren las escuelas con la obra encomendada por la Dirección Nacional de energía que complementa el material didáctico **"La energía es increaíble"**. En el mes de agosto las funciones se desarrollaron en teatros y escuelas de alcance del programa en los Departamentos de Lavalleja y Maldonado. Se prevé continuar con las funciones en las escuelas de Montevideo durante el mes de septiembre.

Grupo Juntando Nuestra Energía
Gerencia Mercado

OPTIMIZANDO LA GESTIÓN

Mensajes de Voz para Cortes Programados

UTE incorpora a las vías de información ya existentes (carta dirigida al cliente, difusión radial, televisiva y altavoz en ciudades y pueblos del Interior) el mensaje de voz para los cortes programados. Esta inclusión permitirá mejorar la gestión relativa a la información que parte de nuestro ente hacia el cliente. Este proceso de notificaciones automáticas se realiza mediante una plataforma contratada con ANTEL. Los datos con la información de los *cortes programados*, así como los referidos al cliente y al suministro son tomados del Sistema de Gestión Comercial (SGC) de UTE.

El proceso de notificación está formado por dos instancias que son:

• **Teléfonos a llamar:** esta instancia se refiere a los teléfonos de contacto de los clientes que son afectados por el corte programado. El criterio de llamadas definido para enviar el mensaje de voz e informar el corte programado es en el siguiente orden:

1º) Teléfono celular
2º) Teléfono del suministro
3º) Teléfono del cliente

En caso que no existan datos en el campo referido a la primera opción, que estén incompletos o que el cliente no atienda, se pasa a la segunda opción y de repetirse la situación, a la tercera.

• **Momento de las llamadas:** Se realizarán las llamadas descriptas en el punto anterior, y si alguna de ellas es atendida, se dará por finalizada la notificación del *corte programado*. Los días domingo no se realizan llamadas, las notificaciones del día domingo se realizan los sábados.

El procedimiento de los llamados es el siguiente:

- La primera llamada se efectúa 3 días antes de la fecha de corte, al teléfono celular del cliente a las 20 hrs.
  Si la llamada al teléfono celular no es atendida, se reintenta a los 10 minutos al teléfono de su suministro.
  En caso de no atender el teléfono del suministro, a los 10 minutos el sistema busca y llama al teléfono del cliente.

- De no lograr comunicar el mensaje de voz en los tres intentos anteriores, se repite el procedimiento explicitado al día siguiente a las 11 hrs.

- Si pese a las llamadas de los días anteriores no se lograra enviar el correo de voz, se realiza un tercer intento, un día antes de la fecha programada de corte a las 17 hrs.

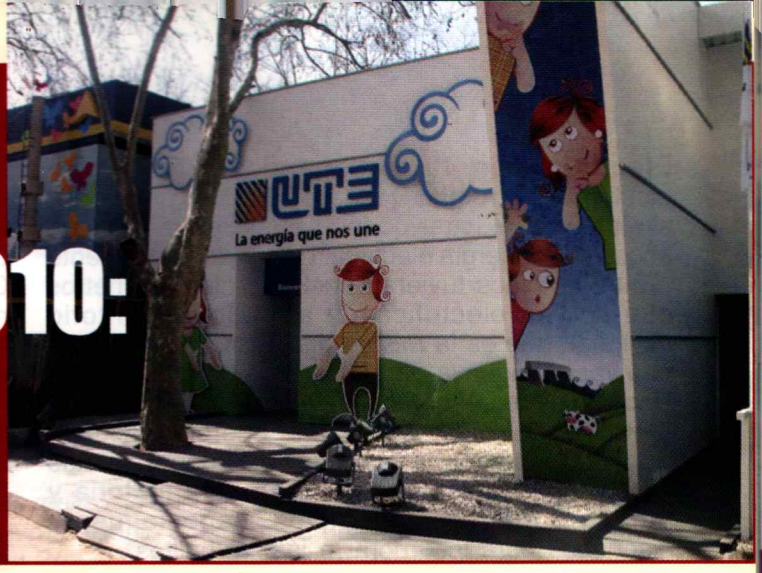
El desarrollo de este procedimiento no solo contribuye a la comunicación con el cliente, sino que además nos obliga al mantenimiento de la información de la base de datos del Sistema de Gestión Comercial (SGC) .

Ejemplo de mensaje a recibir por el cliente

"Este mensaje es para Juan González.
Estimado cliente: lo llamamos de UTE, para informarle que el próximo jueves 6 de mayo entre las 10:00 y las 11:00 horas aproximadamente, estaremos realizando tareas de mantenimiento y mejora de la red eléctrica, en la zona donde se ubica el suministro de la calle LAURELES, (CANELONES, CANELONES). Por tal motivo, nos veremos obligados a suspender el suministro de energía eléctrica en dicho horario. Estas tareas permitirán mejorar la calidad del servicio. Si usted recibió correctamente este mensaje, digite 1. Si usted no posee un servicio en la dirección indicada, digite 2. Para repetir el mensaje digite 0."

UTE en EXPO PRADO 2010:

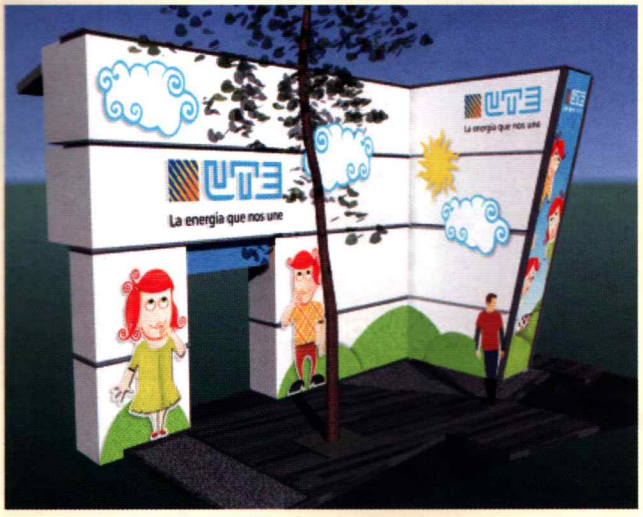
Un ámbito para descubrir, jugando



Continuando con la línea estratégica establecida para la participación de UTE en las últimas ediciones de la Expo Prado, sustentada básicamente en una estricta racionalización de la inversión dedicada, el Stand con que UTE participa en esta oportunidad propone, sin apartarse del referido marco, un contenido basado en ciertos ejes temáticos específicos que contemplan su desempeño en la actualidad, sus realizaciones y logros, su relacionamiento con los clientes y con la comunidad en general, y su proyección futura.

Dicha relación permanente con clientes y sociedad exige una planificada y eficiente comunicación con los mismos. El stand se inscribe, entonces, integrado a esa planificación y constituye en sí mismo un medio de comunicación con los visitantes, intentando llegar a ellos en forma atractiva y racional, acompañado de una atención personalizada a cargo de funcionarios propios especialmente capacitados para tal fin.

El stand ha sido concebido para proyectar y difundir la esencia misma de UTE, y qué soluciones viene implementando para que todos podamos disfrutar los beneficios que nos brinda la energía eléctrica.



Para difundir estos objetivos se ha propuesto un cambio radical respecto de participaciones anteriores, presentándose en esta oportunidad un atractivo ámbito esencialmente dedicado a los niños, apelando a que mediante actividades lúdico-educativas específicas incorporen aspectos primarios sobre la energía eléctrica, sus fuentes, su generación, distribución y uso eficiente, destacándose sus principales atributos, todo encarado sobre la base de aprender jugando.

Bajo esta consigna se pretende mostrar la razón de existir de UTE y para lo que trabaja día a día para todos los uruguayos, en un esfuerzo conjunto de funcionarios y autoridades para que el insumo eléctrico no falte, para que siempre se encuentre al alcance de la mano, para que el país pueda crecer y desarrollarse, para la educación, la salud, el trabajo y también para el confort.

Líneas temáticas:

- **Generación de energía.**
- **Eficiencia energética.**
- **Electrificación rural.**
- **UTE. La energía que nos une.**
- **Atención personalizada.**

Cada línea contó con una actividad interactiva, tutelada por un animador y el apoyo directo de funcionarios especialmente capacitados para tales fines. Los animadores convocados pertenecían a la Asociación Cristiana de Jóvenes.

Generación de Energía: Los niños debían unir el tipo de energía eléctrica con la fuente de origen. Se contó además con proyección de videos vinculados a la generación eléctrica y sus distintas formas.

Electrificación rural llegando a todos: La electrificación rural es fundamental para que todos, sin importar el lugar donde se encuentren tengan acceso a la energía eléctrica. La actividad se orientó a que los niños tuvieran noción de los kilómetros que se van electrificando en todo el territorio nacional: que es la misma distancia que separa a una vaca uruguaya de un pingüino de la Antártida. Unos niños representaban a la vaca y a un pingüino y otro grupo tenía que llevarle energía eléctrica. Se acompañó con videos que mostraban algunas de las últimas realizaciones en esta materia y también juegos educativos especialmente diseñados para incorporar a las "ceibalitas".

Eficiencia energética: En este ámbito debían acertar los usos correctos de la energía eléctrica ejemplificados por una casa a escala y los consejos para alcanzar el tan necesario uso eficiente de nuestra energía. Las preguntas eran planteadas al azar a través de un juego de dados. En cada cara del dado contenía una interrogante.

UTE. La energía que nos une: Esta actividad apuntaba a mostrar cómo todos unidos podemos dar energía. Para desarrollar este concepto, los niños movían las manos frente a una pantalla que captaba el movimiento y mientras más rápido se movían las manos, más rápido se movía un molino de viento que alimentaba a un vecindario.

Atención al cliente: El stand contó con un sector donde se atendían todas las consultas de los visitantes y recibían asesoramiento sobre diversos temas comerciales de interés, tal como Tarifa Opción Inteligente, consejos de eficiencia, modalidades de pago, aplicaciones comerciales en la web, nuevas formas de incorporarse a la electrificación rural, etc.

En la realización de esta propuesta intervinieron las Gerencias Comercial, Mercado y Relaciones Públicas conjuntamente con la Agencia Perfil.

Al cierre de esta edición la Asociación Rural del Uruguay hizo entrega a UTE de una Mención Especial por el stand de la empresa en la EXPOPRADO 2010.

TELECOMUNICACIONES

PROYECTO:
ENERGÍAS RENOVABLES

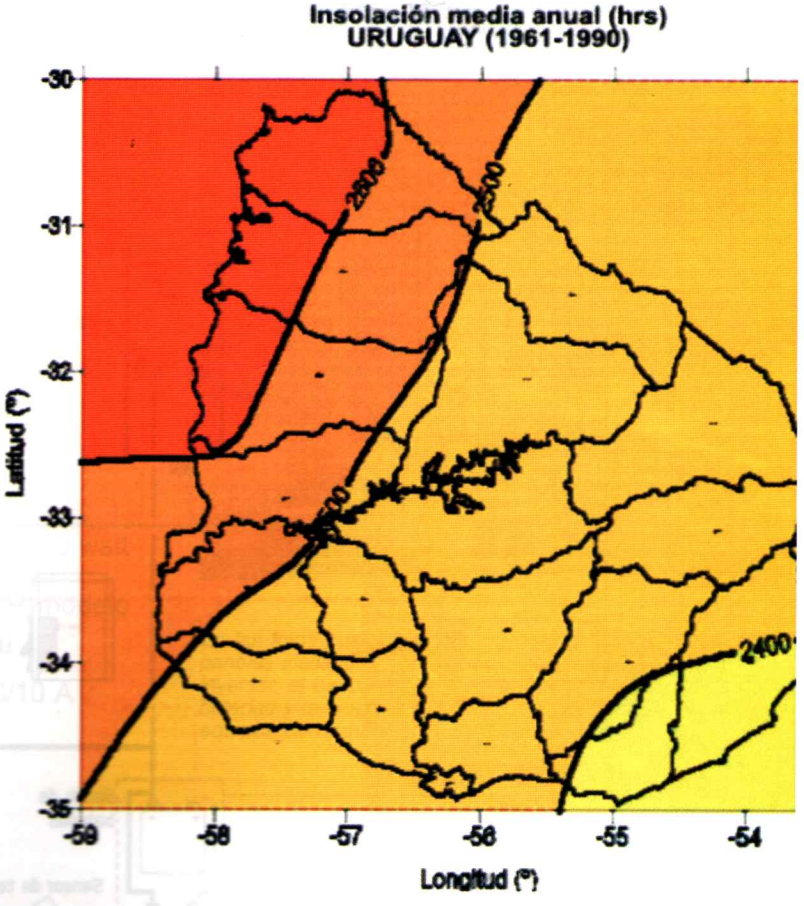
En el mes de mayo la Gerencia de Telecomunicaciones realizó su encuentro anual en el Parque de Vacaciones. Durante el mismo, el equipo de trabajo de Energía Segura presentó en un stand ubicado en el hall de entrada un Proyecto de Energías Renovables. El objetivo del Proyecto es asegurar la disponibilidad energética en las salas de comunicaciones mediante la utilización de paneles solares fotovoltaicos cuando la red eléctrica rural falla o no existe.

El stand contaba con un array de paneles instalados en el jardín y un rack en el hall donde se ubicaron las baterías, el inversor y controlador de carga. El equipamiento alimentaba equipos de comunicaciones por lo que podría operar, por ejemplo, una oficina comercial o un puesto de despacho, en caso de contingencia.

Descripción

Según fuentes de la Dirección Nacional de Meteorología nuestro país recibe una insolación media efectiva anual de 2500 horas en la cuenca de la Laguna Merín y de 2700 horas en el valle del Río Uruguay y costa del Río de la Plata, la que representa respectivamente el 57 por ciento y 60 por ciento del total de horas luz (*figura 1*).

La insolación es la cantidad de energía en forma de radiación solar que llega a un lugar determinado del planeta en un año medida en la superficie y considerando por lo tanto la influencia de la atmósfera.



Fuente de datos: Dir. Nal. Meteorologia

figura 1

La energía solar es la energía obtenida a través de la captura de la luz o el calor emitidos por el sol, mediante paneles fotovoltaicos o paneles para calentamiento de agua respectivamente. Esta potencia varía según el momento del día y las condiciones atmosféricas. Hemos realizado mediciones de capacidad de generación de los paneles en distintas condiciones. Es casi nula con días nublado, por ejemplo, en verano con día despejado, el panel empieza a entregar energía aproximadamente a las 9:30 incrementándose y manteniéndose alta hasta las 16:30, empezando luego a bajar, podemos suponer entonces que en verano tendremos ocho horas de generación y tres en invierno.

Los paneles solares están formados por un conjunto de celdas compuestas de secciones de un único cristal de silicio que producen electricidad a partir de los fotones que inciden sobre ellos. Estas pequeñas celdas se conectan en serie y se presentan en un marco de aluminio formando el panel. Los paneles entregan tensión de 12, 18, 24 ó 32 volt dependiendo de la potencia del mismo, dado que se fabrican de distintas potencias, desde pocos miliWatt pico hasta 230 Wp. Éstos se pueden conectar en paralelo o en serie.

La *figura 2* muestra un sistema típico con paneles solares fotovoltaicos generando en off grid (aislado de la red de UTE). El sistema se compone de paneles solares, baterías, controlador de carga, inversor/cargador.

El controlador de carga de ancho de pulso variable (PWM) es un dispositivo electrónico que, conectado a los paneles solares permite entregar su carga a las baterías y conectar éstas a la carga o aplicación en uso. La necesidad de este dispositivo está dada porque un panel solar entrega electricidad durante las horas de luz día, cuando las baterías están completamente cargadas el controlador se encarga de desconectar los paneles para evitar la sobrecarga. El controlador de carga también evita que el panel consuma energía en la noche.

Existen en el mercado distintos controladores, podemos encontrar algunos básicos con sólo funciones de conexión entre panel, batería y carga, hasta controladores *MPPT* (Maximum Point Power

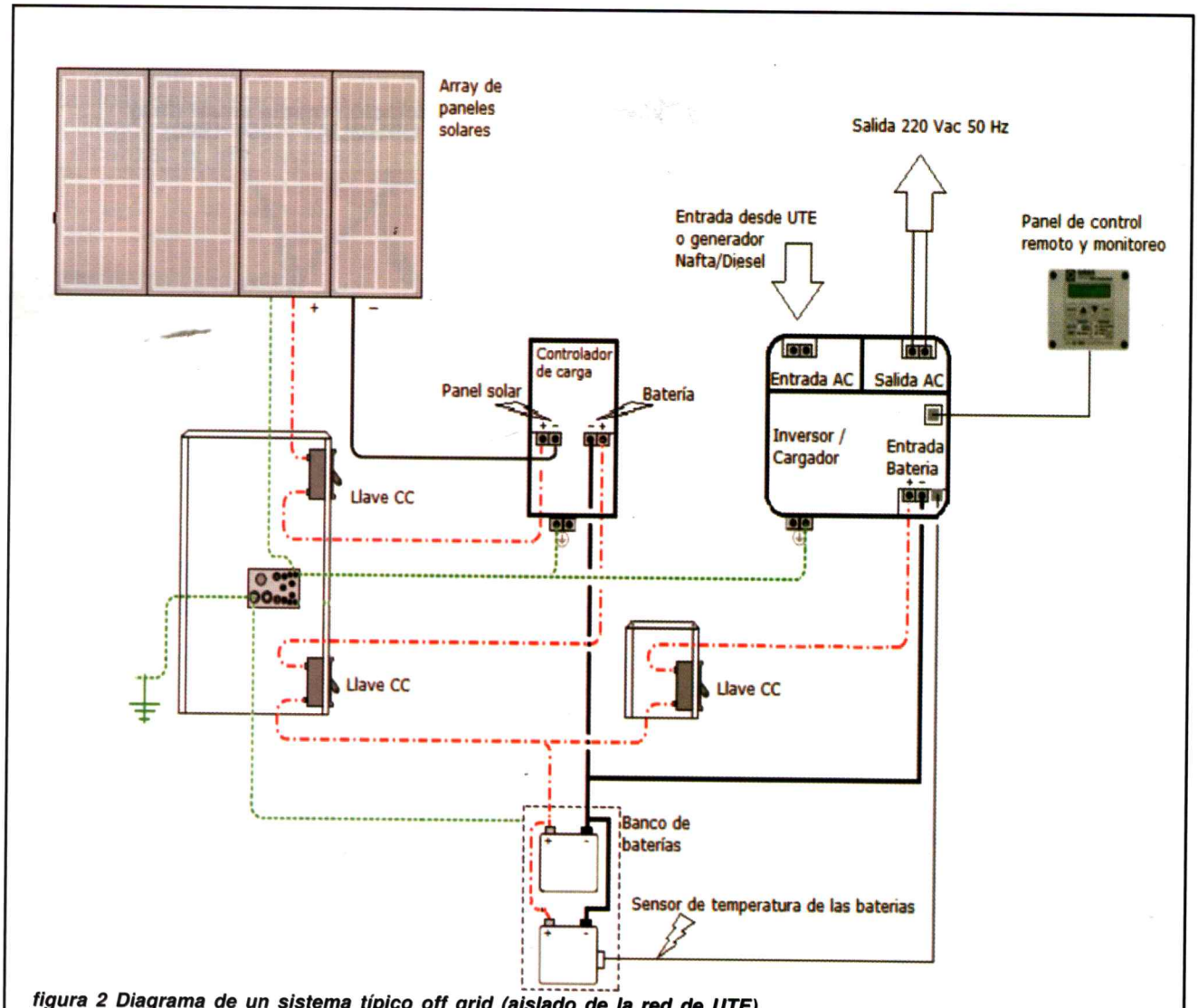


figura 2 Diagrama de un sistema típico off grid (aislado de la red de UTE)

Tracking *charge* controls for *solar* electric panels), con monitoreo remoto. Asimismo, varían las capacidades de regulación partiendo desde 6 A hasta 200 A y más. Los voltajes varían entre 12, 24, 48, 110 voltios fijos para controladores PWM o tensión máximas de 125 volt para controladores MPPT, según se conecten los paneles en serie o paralelo.
Podemos mencionar dos ventajas fundamentales de MPPT

1) Un sistema se diseña teniendo en cuenta los vatios de los paneles solares (MPPT) y no solo la corriente y el voltaje (PWM). Esto da un beneficio promedio del 30% mas de energia comparado con la tecnologia PWM.

2) Un conjunto de paneles solares debe tener un voltaje mayor que el banco de baterías y menor que el máximo permitido por el regulador. Esto se aclara diciendo que podemos cargar un banco de baterías de 12 volt con un conjunto de paneles solares que entregan 110 volt. El controlador de carga MPPT se encargará de hacer los ajustes para que las tensiones se acoplen.

Al banco de baterias de 12 volt de gel estacionario (para este caso), el cual aporta la autonomía al sistema, se conecta un inversor DC/AC (12 VDC/ 230 VAC 50Hz).

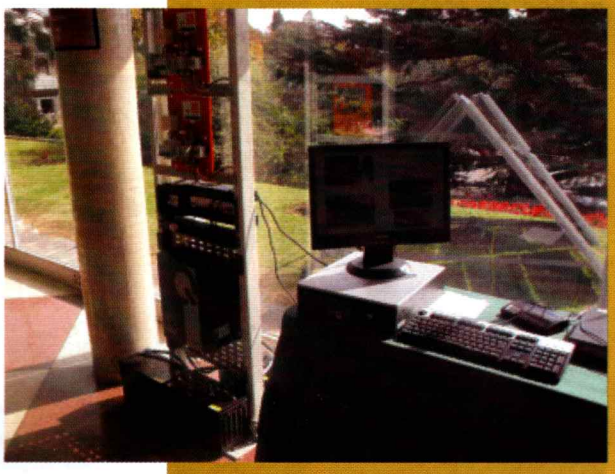
El inversor se alimenta de esas tensiones DC entregando 230 V AC.
El banco de baterías estacionario de GEL libre de mantenimiento aporta la autonomía al sistema.

Sistema expuesto

El sistema expuesto en el stand contó con las siguientes características:

- capaz de generar 1750 watt/hora/día
- 3600 watt de autonomía del banco de baterías
- 10 paneles conectados en paralelo
- 12 V DC de tensión del array de paneles
- inversor/cargador 12 VDC/230 VAC 2.000 watt
- paneles solares marca SHELL SOLAR modelo SM50
- controlador de carga SHS-10 12 VDC/10 A

Se consideran diversas aplicaciones como sistema de contingencia, el primero alimentará un sitio trunking en **Cerro Los Caracoles**.



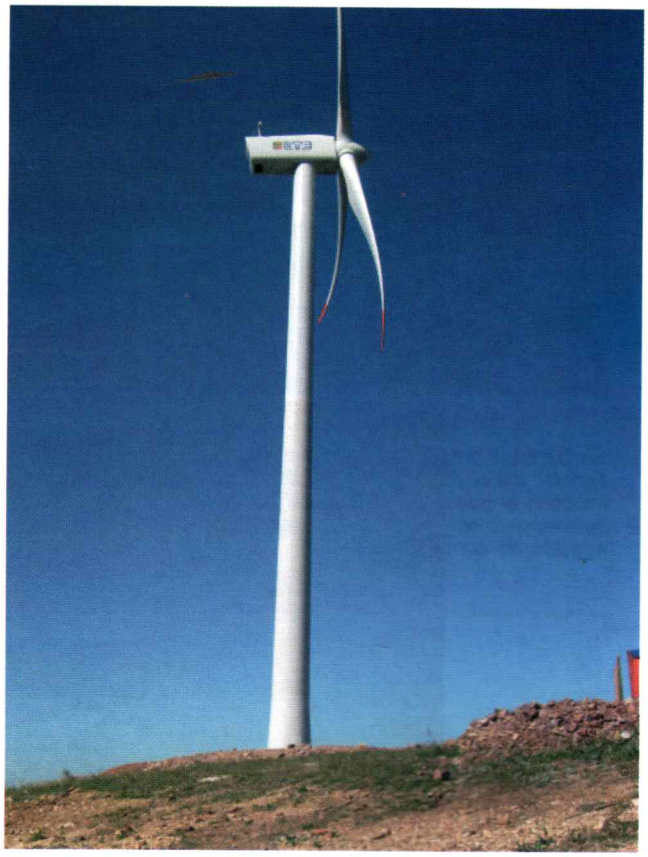
En las fotos puede observarse el sistema presentado, los paneles instalados en el jardín del Parque, el rack con el inversor, el banco de baterías, el controlador de carga de baterías y la carga del sistema compuesto de un PC y equipos de comunicaciones.

Primera aplicación: Cerro Caracoles

Cerca del parque eólico de Cerro Los Caracoles, en Maldonado, tenemos una caseta de comunicaciones alimentada por una línea rural. A su vez los equipos de comunicaciones se alimentan de una UPS cuya autonomía es de 5 horas. La línea rural está expuesta a micro cortes periódicos y cortes prolongados que sobrepasan la autonomía de la UPS por lo que con frecuencia se pierde el sitio trunking allí instalado. Mientras se resuelve el tendido de un cable de servicios auxiliares del parque eólico hasta la caseta, se han considerado diversas soluciones para asegurar la autonomía del sitio:

- Generador DIESEL: se descartó debido a que presenta problemas para el suministro de combustible, hay que construir tanques de almacenaje y establecer una logística adecuada para el mantenimiento y además no es una solución ecológica;
- Generador eólico de pequeño porte (1kW): es necesario invertir en el generador e instalar un mástil de 6 m para su instalación;
- Paneles fotovoltaicos: se instalarían en el techo del contenedor. En este caso la inversión no es muy grande y los paneles pueden reutilizarse una vez que se concrete el tendido del cable de servicios auxiliares.

Se decidió por la última opción. En los próximos meses se instalará el sistema, y oportunamente comentaremos sus resultados.



El sistema a instalar tiene las siguientes características:

- 16 paneles SHELL SOLAR modelo SM50 (20 años de vida útil), distribuidos en 4 grupos conectados en paralelo. Cada grupo está compuesto de 4 paneles conectados en serie de tal forma de obtener una tensión de trabajo de 48 V DC cada uno. Su capacidad es de 2800 watt/día.
- Inversor de 2000 watt, 48 VDC/230 VAC. Tiempo de transferencia nulo.
- Control de carga 48 VDC/25 A (3 años de garantía total), con gestión GPRS.
- Banco de baterías 48 VDC 90 Ah (4 años de vida útil).

Como los paneles están conectados en serie tienen un diodo de by pass para protección en caso de rotura o que uno de ellos quede opaco por una nube, para que no actúe como una carga.

El sistema es proyectado y ejecutado por personal de Telecomunicaciones de UTE, Ing. Tec. Sebastián Orta, Ing. Tec. Víctor Fernández, Tec. Mauro González y P/Ing. Ángel Larramendi.

En un próximo artículo informaremos sobre los resultados obtenidos.

Agradecimientos
Queremos agradecer especialmente a la Administración y Funcionarios del Parque de Vacaciones, a Gabriel Ubriaco y a Sebastián Gutiérrez. Su colaboración hizo posible la exposición del sistema.

P/Ing. Ángel Larramendi
Responsable Unidad de Energía Segura
G.S. Telecomunicaciones

Subgerencia de Combustibles y Consumibles Críticos

Por R-1349 del 23 de octubre de 2008 se aprueba la modificación del modelo organizativo de la Gerencia de Área Generación, dando origen a la Subgerencia de Combustibles y Consumibles Críticos. Con ello se crea una unidad logística que cumple un papel clave en toda empresa de generación termoeléctrica: la gestión del aprovisionamiento de combustibles.

¿Por qué es necesaria?

A medida que se incrementa la potencia instalada en unidades de generación térmica con tecnologías diversas, representa un nuevo reto para la logística de combustibles y consumibles.
La flexibilización de la matriz energética llevó a diversificar los tipos de combustibles que deben gestionarse, admitiendo incluso para algunas unidades el uso de distintos energéticos en forma alternativa. Los precios relativos de los combustibles son muy variables. Esto hace necesario una reprogramación periódica para optimizar el despacho de las unidades, de acuerdo a la conveniencia económica del momento.

A su vez, las limitaciones de infraestructura hacen necesario una planificación y análisis en diversos horizontes temporales. También influyen sobre la programación del despacho de unidades el clima y las incidencias de las instalaciones de generación y transmisión. Los intercambios energéticos con Argentina y Brasil constituyen un factor adicional a tener en cuenta.

La gestión de todos estos factores requiere un análisis pormenorizado que los resuma en escenarios de suministro para cada tipo de combustible. La administración de este proceso es realizada por la Subgerencia de Combustibles y Consumibles Críticos.

En forma coherente con la misión del Área Generación, nuestra misión es asegurar que cada vez que sea requerida la generación con cualquiera de las unidades térmicas, éstas dispongan del combustible y consumibles necesarios, en forma exitosa y sin adicionar costos innecesarios.

Funciones principales:

- Estudiar y proponer contratos de suministro de combustibles de generación.
- Establecer y revisar especificaciones técnicas de los productos que gestiona.
- Programar y administrar las compras de combustibles y consumibles críticos para la generación térmica.
- Gestionar los contratos de operación y mantenimiento de los oleoductos y gasoductos.
- Gestionar el almacenamiento de combustibles en las centrales; y contratar si corresponde, capacidad complementaria de almacenamiento de combustibles líquidos.
- Analizar las limitaciones estructurales y proponer el desarrollo de soluciones a las mismas.
- Coordinar el suministro y capacidad de transporte de combustibles líquidos y gaseosos para la generación de energía.
- Controlar la calidad de las partidas de combustible y consumibles críticos , comparando con las especificaciones técnicas establecidas.
- Analizar los costos variables de producción, costos de arranque y costos de potencia de las distintas unidades generadoras.
- Monitorear la evolución de costos y disponibilidad de los diferentes combustibles.

Trabajando en equipo:

Para cumplir sus cometidos, la Subgerencia de Combustibles y Consumibles Críticos debe trabajar en coordinación con otras unidades de UTE, con ANCAP y con proveedores particulares.

En ANCAP interactúa con las gerencias de Negocios energéticos:

GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL - En la coordinación de la previsión de combustibles líquidos, su nominación, y la confirmación o cancelación de las partidas nominadas.

GERENCIA DE LOGÍSTICA - Coordinación de los trasiegos de combustibles líquidos (fuel oil, fuel oil motores, gasoil) y la medición de volúmenes entregados en condiciones estandarizadas.

JEFATURA DE INGENIERÍA Y OBRAS - Evaluación conjunta del desarrollo de la infraestructura necesaria para levantar en el futuro las restricciones existentes, por ejemplo próximamente se construirá un nuevo oleoducto de La Teja a Central Batlle.

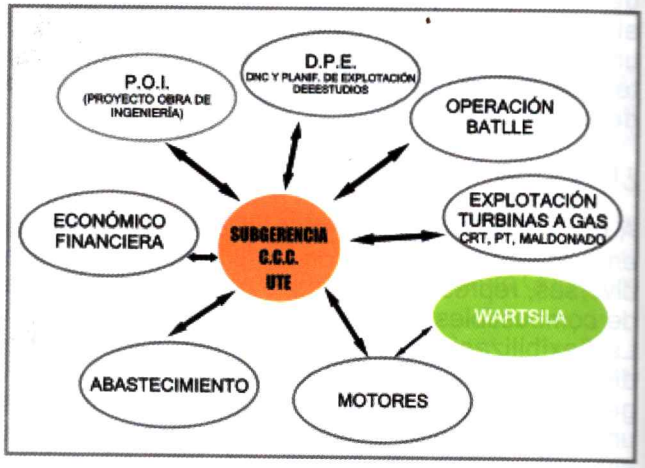
JEFATURA DE LABORATORIO DE REFINACIÓN - Coordinación de los análisis de todos los combustibles, para evaluar el cumplimiento del acuerdo suscrito entre UTE y ANCAP.

UNIDAD ECONÓMICA FINANCIERA - Coordinación de las órdenes de compras y todos los comprobantes correspondientes a los trasiegos de combustible.

GERENCIA COMERCIO EXTERIOR - Coordinación de los contratos de suministros del exterior, para respaldar el abastecimiento a UTE y los precios mensuales de los combustibles líquidos, usados en la facturación básica, que se ajusta posteriormente.

También interactúa con las unidades de la Gerencia de Gas Natural de ANCAP.

En UTE interactúa con:



G. D. ECONÓMICO FINANCIERA. Los volúmenes de combustible afectan el flujo de caja, por lo cual es necesaria una estrecha coordinación con el Depto.de Administración de Recursos Financieros.

Por los temas fiscales debe coordinar con la Subgcia. de Asuntos Fiscales y Tributarios, por ejemplo todo lo relacionado con el tema del IVA en la compra de combustibles, por lo que se hace necesario clasificar en forma temporaria los destinos de la energía generada (Exportación/Sistema Integrado Nacional).

G. D. D.P.E.. Esta gerencia prevé los consumos posibles para cada tipo de combustible según los despachos esperados de las distintas unidades de UTE. Dicha información constituye una entrada para determinar las nominaciones mensuales de combustible y las proyecciones anuales.

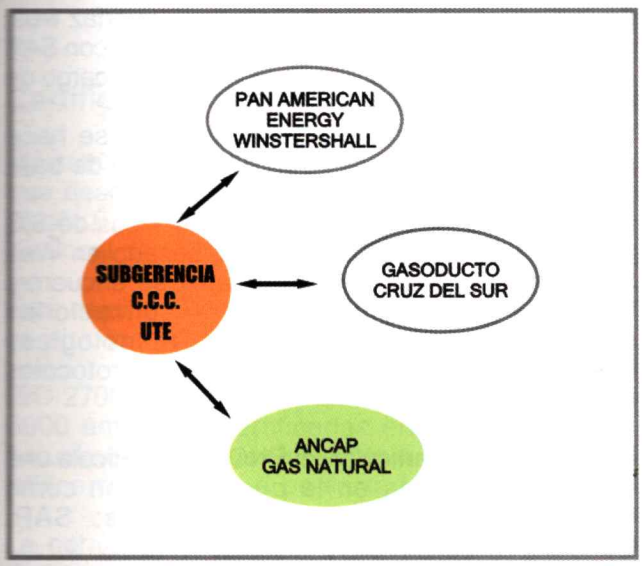
G. P.O.I. Realiza el desarrollo e infraestructura de las obras necesarias para asegurar el suministro: Tanques, oleoductos, y otros.

G. D. ABASTECIMIENTOS. Tramita las compras y también realiza los trámites necesarios para importar el Gas Natural.

SUBGERENCIAS DE OPERACIÓN DE CENTRALES TÉRMICAS. Previsión de cada clase de combustibles así como también las necesidades de consumibles críticos para el normal funcionamiento de generación de las centrales térmicas.

G. S. MEDIO AMBIENTE. Coordinación de requisitos ambientales a cumplir.

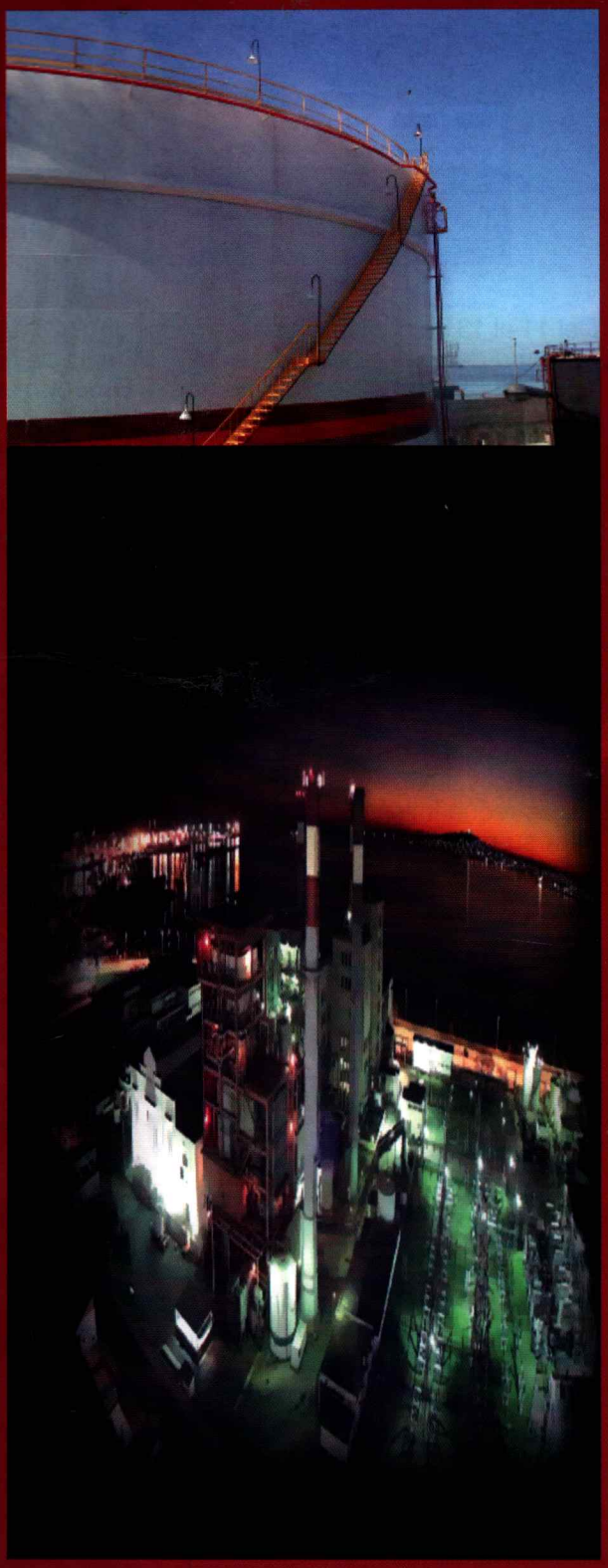
La Subgerencia de Combustibles y Consumibles Críticos también necesita interactuar con los proveedores de Gas Natural, Transporte de Gas y Operación y Mantenimiento del Gasoducto:



En la ciudad de Buenos Aires, el 21 de Octubre de 2008 se aprobó un acuerdo de suministro de gas natural entre PAE - WINSTERSHALL (vendedor) y UTE (comprador).

PAE - WINSTERSHALL". Suministran el gas natural proveniente de los yacimientos argentinos
GASODUCTO CRUZ DEL SUR. Realiza el transporte de gas según la nominación y previsión dada. Efectúa la Operación y Mantenimiento del Gasoducto entre Buschental y la Central Punta del Tigre

ANCAP - GAS NATURAL. Provee la capacidad faltante de transporte cuando excedemos la capacidad firme de transporte contratada por UTE, optimizando el costo país.



Subgerencia de Combustibles
y Consumibles Críticos

Jornadas de Informática en la Administración Pública 2010

Participación de la División Sistemas de Información

Del 11 al 13 de agosto se realizaron las JIAP 2010 en el centro de conferencias de la IMM. El tema de este año fue **"Tecnologías de Negocio Dinámicas y Adaptabilidad"**.

SIS intervino con dos conferencias:

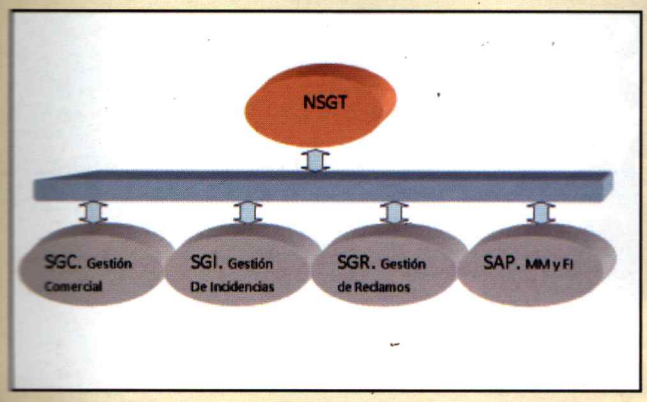
NSGT - Nuevo Sistema de Gestión de Trabajos de Distribución a cargo de la Ing. Dinora Somma. El NSGT da soporte a la gestión de los trabajos sobre la red de distribución de energía eléctrica, tanto en media tensión como en baja tensión. El alcance de la gestión de trabajos abarca desde el inicio de la necesidad del trabajo, el detalle de las unidades constructivas que lo integran, la interfaz con SAP de los requerimientos de materiales y mano de obra para su presupuestación y ejecución, así como para la liquidación del trabajo con la emisión de la orden de pago a los proveedores involucrados, y la posterior activación contable del trabajo realizado.

Es una aplicación Cliente Servidor con interfaz web, que tiene integración mediante webservices con SAP (FI y MM) y otros sistemas de la empresa a cargo de la Ing. Dinora Somma.
La integración con estas aplicaciones, se hace posible gracias a la utilización del software de base "ENCHUFE".
Este software fue desarrollado por técnicos de SIS y es un BUS DE INTEGRACIÓN basado en Web Services. Entre sus funcionalidades se encuentra la posibilidad de interconectar aplicaciones desarrolladas en plataformas tecnológicas diferentes, mediante la utilización de protocolos estándar del mercado.

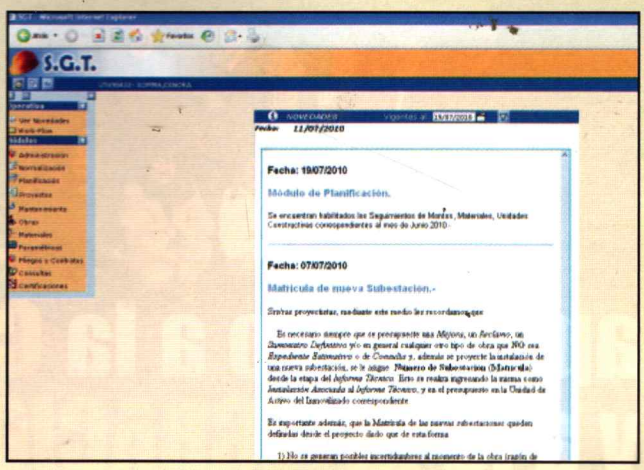
En el NSGT en particular, el ENCHUFE articula una solución integrada en la que participan como entornos con diferentes tecnologías: SAP, Mainframe y Windows

Etapas de una obra

Interacción con otros Sistemas



Pantalla principal del Sistema



Certificación Norma 27001 - Caso de Éxito, a cargo de la Ing. Evelyn Antón.

Durante la misma se hizo una breve reseña de la evolución en la adopción del Modelo de Mejora Continua, que desde el año 1994 la División Sistemas de la Información adopta como estrategia base para el diseño y actualización de su Modelo de Gestión. Se hizo mención de los premios otorgados por el Comité Nacional de Calidad en los años 1996, 1998 y 2005.

Este camino que viene recorriendo SIS desde el 2009, cuando obtuvo por primera vez esta certificación, va en concordancia con las tendencias nacionales y mundiales.

ISO 27001 es la norma de seguridad más reconocida en todo el mundo habiendo actualmente más de 6000 empresas certificadas en el mundo encontrándose a la cabeza Japón, India y Reino Unido. Actualmente Uruguay presenta 4 empresas certificadas en esta norma, encontrándose entre los 5 países latinoamericanos que presentan empresas con la mencionada certificación.

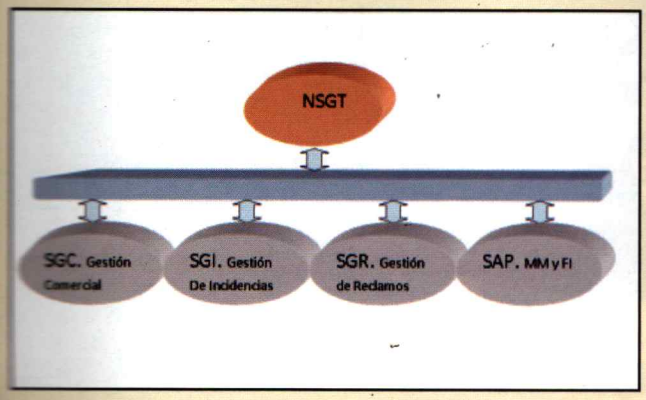
La norma establece una metodología y una serie de medidas que buscan una mejora continua en el Sistema de Seguridad de Información definido por SIS. Una vez obtenida la certificación, el mecanismo de mantenimiento de la misma consiste en recibir durante los tres años siguientes auditorías de seguimiento por parte de la empresa certificadora, en nuestro caso LSQA-Austria.

El pasado mes de julio SIS llevó a cabo la auditoría de seguimiento obteniendo resultados satisfactorios que permiten mantener la re-certificación.

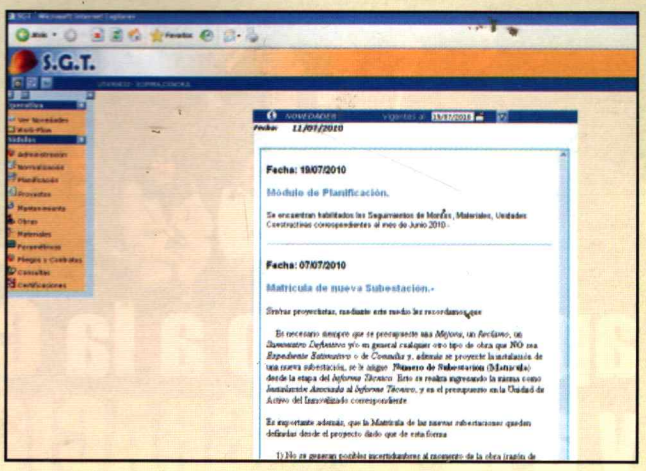
EL OBJETIVO DE SEGURIDAD DE INFORMACIÓN es proteger los intereses de aquellos que dependen de la información y de los sistemas y comunicaciones que entregan la información

D.E. Estrella Laurta
Gestión Interna y Relacionamiento con el Cliente
División Sistemas de Información

Interacción con otros Sistemas



Pantalla principal del Sistema



Certificación Norma 27001 - Caso de Éxito, a cargo de la Ing. Evelyn Antón.

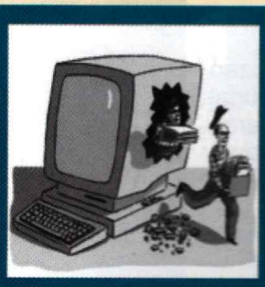
Durante la misma se hizo una breve reseña de la evolución en la adopción del Modelo de Mejora Continua, que desde el año 1994 la División Sistemas de la Información adopta como estrategia base para el diseño y actualización de su Modelo de Gestión. Se hizo mención de los premios otorgados por el Comité Nacional de Calidad en los años 1996, 1998 y 2005.

Este camino que viene recorriendo SIS desde el 2009, cuando obtuvo por primera vez esta certificación, va en concordancia con las tendencias nacionales y mundiales.

ISO 27001 es la norma de seguridad más reconocida en todo el mundo habiendo actualmente más de 6000 empresas certificadas en el mundo encontrándose a la cabeza Japón, India y Reino Unido. Actualmente Uruguay presenta 4 empresas certificadas en esta norma, encontrándose entre los 5 países latinoamericanos que presentan empresas con la mencionada certificación.

La norma establece una metodología y una serie de medidas que buscan una mejora continua en el Sistema de Seguridad de Información definido por SIS. Una vez obtenida la certificación, el mecanismo de mantenimiento de la misma consiste en recibir durante los tres años siguientes auditorías de seguimiento por parte de la empresa certificadora, en nuestro caso LSQA-Austria.

El pasado mes de julio SIS llevó a cabo la auditoría de seguimiento obteniendo resultados satisfactorios que permiten mantener la re-certificación.



EL OBJETIVO DE SEGURIDAD DE INFORMACIÓN es proteger los intereses de aquellos que dependen de la información y de los sistemas y comunicaciones que entregan la información

D.E. Estrella Laurta
Gestión Interna y Relacionamiento con el Cliente
División Sistemas de Información

TALLERES COMERCIALES

apostando a la CAPACITACIÓN y a la INTEGRACIÓN

Del 23 de junio al 02 de septiembre se desarrollaron en las Subgerencias Comerciales Centro, Norte, Oeste y Este, jornadas de integración y capacitación técnica que denominamos: "Talleres Contables".

En estos talleres participaron todos aquellos que en cada Zona desempeñan tareas vinculadas directamente con el proceso de compras, la gestión de los fondos fijos y el control presupuestal.

El grupo de Coordinadores Presupuestales de Comercial organizó la dinámica enfocándose en el análisis de la imputación contable, la normativa y documentación de fondos fijos, y el control de empresas contratadas.

En particular, los objetivos fueron:

- Repasar la normativa vigente.
- Difundir las novedades y/o modificaciones de la normativa.
- Analizar los distintos criterios y metodologías de trabajo que se aplican en cada Zona, en el marco de la normativa actual.
- Proponer las mejoras y modificaciones que se consideren más convenientes, a efectos de unificar los criterios a aplicar en todas las Zonas.

Si bien en todo momento este tipo de dinámicas son enriquecedoras, se entendió como muy oportuno realizarlas en este año, en el que han surgido modificaciones importantes, como ser los cambios en el Proceso de Elaboración de Presupuesto y Control de Gestión, y el Procedimiento para el Control de Empresas Contratadas.

Contamos con la participación activa tanto de los compañeros que realizan las tareas analizadas, como de los Contadores Delegados del Tribunal de Cuentas de las distintas Regionales del Interior del país. Todos brindaron importantes aportes que sin duda nos permitirán mejorar la forma en que, juntos, cumplimos con nuestras funciones en la empresa.

Nos resta ahora abocarnos a analizar las conclusiones de los talleres y transformar las propuestas viables en realidades de gestión.

Nuestra meta desde Comercial es que estos primeros Talleres Contables sean motivadores de nuevas jornadas de integración e intercambio, porque entendemos que es sólo por la vía de la difusión y el análisis constructivo que lograremos transitar el camino de mejorar día a día el desarrollo de nuestra tarea.

Gerencia Comercial

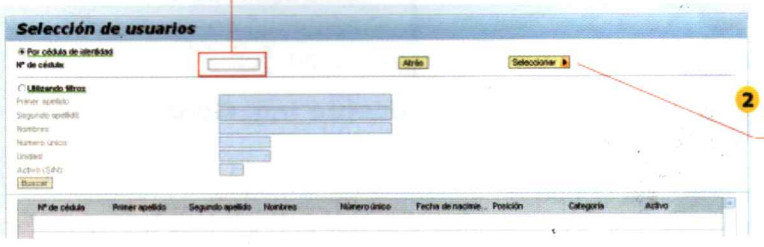
CAMPAÑA DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS PERSONALES

Desde el pasado mes de diciembre se viene llevando a cabo una campaña de **ACTUALIZACIÓN DE DATOS** de los funcionarios de la Empresa.

Esta actualización se realiza a través de un formulario electrónico: http://wappcorp/tramitesrrhh. La información que aparece en el formulario es la que se encuentra actualmente registrada en SAP; por lo que el titular deberá confirmarla, eliminarla o actualizarla con los datos correspondientes. Al ingresar por primera vez a la dirección puede aparecer un mensaje de seguridad, al que se debe responder "**SI**".

Pasos a seguir para acceder al FORMULARIO:

1 Se digita en el campo **"N° de cédula"** la Cédula de Identidad sin puntos y sin guión (Ej.: xxxxxxxx).



2 Presionamos **"Seleccionar"**

3 Cada campo tiene una **ayuda** que nos indica cómo completarlo. Si no están completos los campos obligatorios señalados con asterisco (*), no se podrá grabar el formulario.

4 Cuando trae un dato duplicado o que no corresponde, se marca para **"Eliminar"** y el dato desaparece una vez que confirmamos **"Grabar en SAP"**.

5 Si la situación familiar que dio origen al pago de un beneficio (Hogar Constituido o Asignación Familiar) ha variado, no se podrán ingresar o eliminar datos hasta tanto la situación no sea declarada ante el Departamento de Retribuciones y Beneficios Sociales.

6 Se deben ingresar los datos de hijos, menores y mayores de edad independiente de su estado civil, convivencia o residencia.

En los próximos días, los funcionarios que aún no hayan completado el formulario recibirán una aplicación a través del correo Outlook. Los Jefes inmediatos deberán facilitar lo necesario a efectos de que las personas que no sean usuarios de correo, puedan actualizar sus datos.

Para poder ingresar al formulario es necesario tener instalado el programa Acrobat Reader9. Quienes no dispongan de la versión actualizada del programa, deberán comunicarlo al Centro Atención de Usuarios de Sistemas de Información (CAU), interno 3456.

Se recuerda que conforme a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto del Funcionario de UTE (R81.-1679 de 13.5.1981), es obligación del funcionario proporcionar con absoluta fidelidad y precisión, los datos que deben inscribirse en su legajo personal. Su inobservancia, es pasible de responsabilidad disciplinaria.

Cabe asimismo mencionar que los datos personales registrados en SAP son verificados a efectos de validar o no incidencias mensuales del funcionario (ej. inasistencias generadas en función de vínculos familiares).

HOGAR CONSTITUÍDO

Desde el 1/12/2009 (R09-1500 del 03/12/2009) **se encuentra vigente la nueva Reglamentación de Hogar Constituido** aprobada por R09-516 del 14/05/2009.

La vigente Reglamentación de Hogar Constituido comparativamente con el régimen anterior permitió amparar nuevas situaciones a este beneficio.

Para ampliar información remítase a:
http://intranet/recursoshumanos/Beneficios

Por consultas particulares, dirigirse al **Dpto. de Retribuciones y Beneficios Sociales** (Internos: 1119 - 1120 - 1290 -1405- 1406) o al correo rrhh@ute.com.

Retribuciones y Beneficios Sociales-HUM

Presidente Ing. Gonzalo Casaravilla

"Una estructura salarial acorde con un mejor trabajador y ciudadano"

"Tenemos que buscar una estructura salarial que tenga que ver con un mejor trabajador y ciudadano", asumiendo que "no hay reestructura que no cueste dinero, porque no hay reestructura que no impacte en la escala salarial", dijo el presidente de UTE, Gonzalo Casaravilla. "Esto no quiere decir plata para todo el mundo. Es plata para corregir retribuciones allí donde la nueva valoración lo indique", precisó.

A dos meses de culminar la primera etapa del Proyecto Bambú, la de Diseño Conceptual, Casaravilla analizó para Somos aspectos sustanciales del mismo y adelantó algunos de los resultados que de él pueden esperar los trabajadores de la empresa. Habló sobre las compensaciones, resaltando que aquellas "que hacen a la función y que no implican regímenes especiales, tendrán que ir incorporándose progresivamente al sueldo base, porque éste remunera la función".

También lo hizo sobre los futuros retiros incentivados. "Tenemos muchos funcionarios que realizan tareas para las que ya no les da el cuerpo, por la edad que tienen, y ven una posibilidad de salir de esa situación a través del retiro incentivado. La empresa debe reconocer esa realidad", apuntó, aunque aclaró que la política será "discrecional, que no quiere decir arbitraria". UTE no debe repetir experiencias del pasado, en las que "hubo una política de reducción de personal en la que no se miró a quién sí y a quién no. UTE no está hoy en esas condiciones", advirtió.

Se refirió también a la posibilidad de que quienes están hoy cerca de la jubilación y han trabajado durante muchos años en la empresa sean contemplados en un sistema de "bandas salariales". "Está a estudio la posibilidad de que, si existen bandas salariales para un mismo cargo, quienes superen determinada antigüedad en la empresa sean ubicados en la más alta, como una forma de reconocimiento para un período de transición", explicó Casaravilla.

El presidente convocó a la participación de todos en la instrumentación de un nuevo modelo de gestión de los recursos humanos. "Si no hay participación, sin un sistema de evaluación que funcione, sin un modelo de recursos humanos que funcione, sin un sistema de ingreso de personal o de reconocimiento de los esfuerzos individuales o colectivos que funcionen, no podremos brindar ese servicio que tenemos que brindar como servidores públicos , y que el país espera de nosotros", sostuvo.

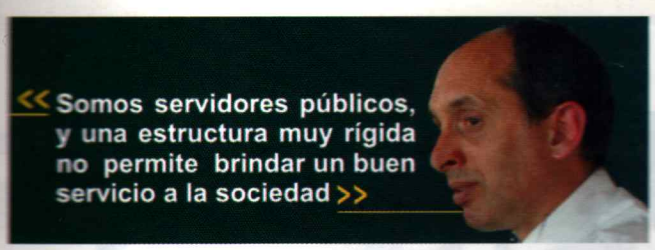
Lo que sigue es un resumen de la entrevista con el presidente de UTE.

¿Cómo se relaciona el proyecto Bambú en UTE con la Reforma del Estado?

UTE tiene tradición de reformarse a sí misma, de hecho en los años 90 se hizo una transformación que dio sus frutos, y la experiencia de estos años ha demostrado la necesidad de una nueva reestructura y un nuevo modelo de gestión de los recursos humanos, a lo que se suman los cambios tecnológicos y del entorno. La estructura que tenemos hoy en día, que fue útil en algún momento, ha quedado desfasada de la realidad. Si tomamos solamente la escala salarial, vemos que ha derivado en una cosa compleja que es ilustrativa de un modelo de gestión de los recursos humanos obsoleto y una estructura organizativa que no se adapta a la realidad actual. También, el hecho de no contar con una carrera funcional ha motivado que, en algunos casos, excelentes técnicos hayan emigrado hacia puestos de dirección buscando mejores oportunidades, por lo que se han perdido buenos técnicos y lo que se ha obtenido son funcionarios no tan formados en el manejo del personal. Oportunamente, se acordó con AUTE criterios para evitar estos problemas en el futuro (Ver recuadro "Acta N° 2").

Esto es independiente de lo que está pasando en el Estado, porque allí la situación es quizás la de los años 70 en UTE. El Estado está tratando de tener una estructura más racional, que UTE ya tiene desde hace un tiempo. Porque convengamos que si UTE siguiera con la estructura que hoy todavía hay en muchos organismos, el servicio eléctrico afrontaría muchas dificultades. Esto no significa no reconocer que hay un problema en la empresa, y por eso este proyecto. El momento coincide con lo que está pasando en el Estado, y por eso es bueno que lo que vayamos haciendo de alguna manera sirva como espejo para el resto de los organismos y que lo que hagamos aquí ayude al resto de la administración pública.

En nuestro caso, tenemos que llevar adelante una tarea como servidores públicos, y una estructura muy rígida no permite brindar un buen servicio a la sociedad. Necesitamos una estructura flexible que nos permita adaptarnos a las necesidades y gestionar mejor los recursos humanos, por ejemplo retribuyendo mejor a quien pone más empeño en la tarea.



¿Qué particularidad tiene UTE en esta tarea, como empresa del Estado?

Creo que el tema retributivo en una empresa pública presenta una pequeña diferencia, muy pequeña, con lo que podría ser en una empresa privada. Las dos son empresas y como tales las dos buscan generar un beneficio. En el caso de una empresa pública, ese beneficio se redistribuye en la sociedad. En nuestro caso, como empresa del Estado, tenemos que buscar una estructura salarial que tenga que ver con un mejor trabajador y ciudadano: no podemos explotar al trabajador, tenemos que ocuparnos de él como corresponde.

¿Hay condicionamientos o restricciones en materia salarial?

Evidentemente hay una realidad, que es que UTE es una empresa del Estado, y como tal su política salarial no puede aislarse de los lineamientos que se establecen a nivel de gobierno en el marco de la Reforma del Estado. No obstante, nosotros tenemos que brindar un servicio que tiene ciertos requisitos muy particulares. Somos un organismo regulado, o sea que hay otro organismo que está verificando cuál es la calidad del servicio que prestamos. Esto no es así en todas las empresas públicas, y mucho menos en otras áreas de la administración pública. Requiere un profesionalismo, una dedicación, un sistema de respuesta rápida ante problemas, una serie de especificidades que son fruto de un servicio que es de 24 horas los 365 días, prestado con la más alta calidad. Esto hace que razonablemente, los salarios que se pagan en una empresa energética en el mundo entero sean un poco superiores a la media de lo que son las empresas en general y en particular los organismos estatales. Acá hay tecnología, capacitación permanente, debe haber una retribución acorde a eso.

Usted dijo en una entrevista en Últimas Noticias el 2 de agosto que "ninguna reestructura funciona si a la gente involucrada se le dice que en consecuencia va a perder salario".

Los recursos que uno pide para reestructura tienen que ver con que hoy la empresa tiene una estructura X y debe ir hacia una estructura Y. El pasaje de la gente de una a otra implica que eventualmente una función que estaba valorada de una forma, va a ser valorada de otra. Esa diferencia puede ser para arriba o para abajo. Si es para abajo, a la persona que está desarrollando esa función se le debe mantener el salario, pero si ingresa una persona nueva lo hace de acuerdo a la nueva valoración. Ahora, si la reestructura indica que a

AQUÍ ES

Septiembre 2010

MAPA DE PROCESOS

Se elaboró una representación completa de los principales procesos que se desarrollan en UTE.

TALLERES DE BENCHMARKING

Analizamos lo que hacen empresas tomadas como referentes y comparamos con la realidad en UTE.

ANÁLISIS DE "BRECHAS" EN PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS

Ya definimos dónde estamos hoy en cuanto a procesos de Recursos Humanos, y estamos analizando qué es lo que nos falta, de acuerdo a las mejores prácticas.

ANÁLISIS DE DISPOSICIÓN AL CAMBIO

A partir de consultas a los niveles gerenciales y de jefatura, estamos preparando formas de comunicación directa, cara a cara, en todo el país, con el resto de las/los compañeras/ compañeros.

DOCUMENTO FINAL "HALLAZGOS"

Análisis crítico de la situación origen en UTE

somos servid
sigamos cam

STAMOS

Noviembre 2010

DEFINICIÓN DE CRITERIOS PARA DISEÑO DE LAS PROPUESTAS

PROPUESTAS DE:

Modelo de recursos humanos
Sistema de remuneraciones
Estructura de Primer Nivel

Paralelamente podemos decir que:

- Avanzamos en la comprensión de qué es un modelo de Gestión por Competencias, para poder adaptarlo a UTE.
- Se trabaja por parte de RR.HH. en la definición de qué entendemos por *"derechos adquiridos", para después verlo con AUTE.*
- Habrá una carrera funcional con posibilidad de "movilidad horizontal" (franjas salariales para un mismo cargo).
- Se simplificará el sistema de compensaciones.
- Se creará un sistema de evaluación de desempeño -que habrá que instrumentar- que estimule el compromiso.
- La situación de quienes están próximos a jubilarse será analizada especialmente.
- El Directorio incluyó una partida económica en el Presupuesto 2011 para contemplar el Proyecto, está a estudio de la OPP.

pres públicos
inando juntos

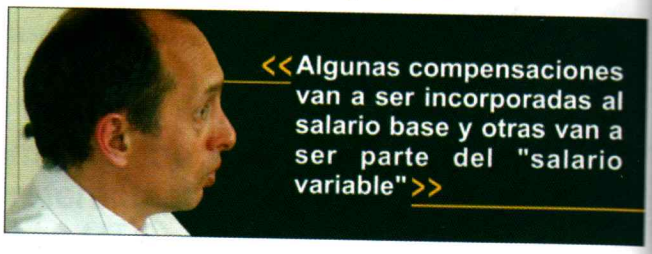
esa persona hay que pagarle más, hay que hacerlo. El resultado es que no hay reestructura que no cueste dinero, porque no hay reestructura que no impacte en la escala salarial.

Esto no quiere decir plata para todo el mundo. Es plata para corregir retribuciones allí donde la nueva valoración lo indica.

El estudio revalorizará los cargos y algunos podrán quedar por encima o por debajo de la situación actual, pero eso no lo vamos a saber hasta que se avance en él. Por eso incluso teniendo el Diseño Conceptual, recién vamos a tener los criterios con los que vamos a construir una escala salarial. En tres meses vamos a ver si podemos construir una escala, y en función de ella, detectadas algunas correcciones muy gruesas, veremos si las podemos solucionar. Y para eso vamos a hacer uso de la plata que tenemos para reestructura. Pero recién avanzando en la etapa de Diseño Detallado vamos a tener el panorama completo: ésta es la estructura, éstas son las valoraciones y éste es el costo. Y eso seguramente va a ser objeto de un nuevo pedido presupuestal para el año 2012. Tenemos un 10% previsto para transitar el año 2011. A la OPP lo que le planteamos es: hemos avanzado en la reestructura, hemos detectado problemas que en cualquier contexto van a ser atendidos, vayamos atendiéndolos.

En los documentos del Proyecto y en el Acta de Entendimiento firmada con AUTE en agosto del año pasado quedó claro que "se respetarán los derechos adquiridos". ¿Se ha avanzado en la definición de lo que se incluye dentro de este concepto?

Hay un compromiso asumido con AUTE de empezar a trabajar en esto (Ver recuadro "Derechos adquiridos"). Se acordó que junto con el Diseño Conceptual, a fin de año, tendrá que estar definido el concepto de derechos adquiridos. Hay algunos lineamientos generales. En materia de compensaciones, por ejemplo, hay algunas que van a ser incorporadas al salario base, y otras que van a terminar siendo lo que se entiende como "salario variable". Cuáles son las compensaciones que van a pasar a formar parte del salario variable, hoy no lo sé, para eso estamos trabajando. Las compensaciones que hacen a la función y que no implican regímenes especiales, tendrán que ir incorporándose progresivamente al sueldo base, porque éste remunera la función. Hay otras compensaciones, por ejemplo las que hacen al horario de trabajo, que si el puesto mantiene la exigencia de un horario especial, se mantendrán. Esas no van a ser integradas al sueldo. También hay una parte variable que tendrá que ver con la evaluación de desempeño. Eso hay que construirlo. Las horas extra seguirán siendo horas extra y las guardias seguirán siendo guardias.



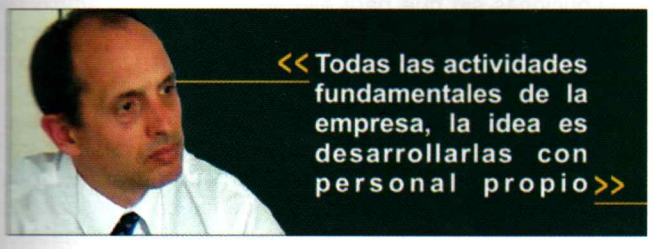
El promedio de edad en la empresa es de 48 años, y el Directorio se propone reducirlo a 43 al cierre de este período, a través de dos mecanismos complementarios: el ingreso de personal y el retiro incentivado selectivo. ¿Qué puede decir sobre esto último?

Hay una gran preocupación sobre este tema. Tenemos muchos funcionarios que realizan tareas para las que ya no les da el cuerpo, por la edad que tienen, y ven una posibilidad de salir de esa situación a través del retiro incentivado. La empresa debe reconocer esa realidad, sin que esto signifique de ninguna manera una crítica hacia esa persona. El tema es que en el rubro en el que UTE se mueve, para algunas tareas la edad es un problema. Lo mismo sucede con aquellas personas que pueden tener dificultades para asimilar los cambios tecnológicos a determinada altura. En el otro extremo, UTE tiene posibilidad de contratar nuevo personal, que se adapte a las necesidades de la empresa con un costo menor y un rendimiento mayor.

"Derechos adquiridos"

En la reunión celebrada entre el Comité de Dirección del Proyecto y AUTE, el 26 de agosto, se acordó lo siguiente sobre el punto "derechos adquiridos", según surge del Acta de Reunión: "A nivel de HUM (Gerencia de Recursos Humanos) se va a comenzar a armar una propuesta sobre los **derechos adquiridos** basada en las normativas vigentes y lo establecido en el Convenio Laboral, la cual se pondrá a consideración de AUTE para procesarla y acordarla".

Todas las actividades fundamentales de la empresa la idea es desarrollarlas con personal propio, y dejar la tercerización para aquellas de segundo orden. Pero todas esas actividades fundamentales son precisamente aquellas que requieren capacitación y adaptación permanentes, que a determinada edad ya es naturalmente más difícil. Por eso la herramienta retiro incentivado, en una empresa eléctrica, es una buena herramienta.



Un retiro incentivado selectivo, en las áreas donde se den esos problemas.

Claramente. Y además, discrecional, que no quiere decir arbitrario. Incentivar el retiro de un funcionario que se desempeña en un área clave y está prestando un buen servicio a la empresa no es un buen negocio. Tiene que ser algo en lo que ganen las dos partes. Si hay una persona que puede ser muy útil a la empresa, quizás en otro espacio, ¿por qué motivo me voy a desprender de ella? Esto, lejos de ser un perjuicio para el trabajador, es un incentivo: parte de tu vida está acá adentro, has aportado mucho y a su vez esta empresa te ha dado la capacidad de desarrollarte y te pide que le brindes tu energía hasta donde puedas, de una forma razonable.

En el nuevo modelo de recursos humanos está pensado lo que es el "desarrollo de carrera": generar la ruta al funcionario para posibilitarle eso. Quizás un funcionario veterano ya no puede subirse a una escalera, pero puede capacitar al nuevo en la tarea. En la última etapa de su vida laboral, la persona puede y debe sentirse útil, quizás asumiendo otro rol, trasmitiendo sus conocimientos y habilidades y también lo que significa ser parte de esta empresa.

Me consta que UTE tuvo en algunos momentos planes de retiros incentivados absolutamente contraproducentes, en el sentido de que perdió buenísimos funcionarios que después, además, en muchos casos, pasaron a prestarle servicios en empresas tercerizadas. Hubo una política de reducción de personal en la que no se miró a quién sí y a quién no. UTE no está hoy en esas condiciones. Lo que reclama sí es tener la herramienta del retiro incentivado porque le sirve a algunos trabajadores y a la propia empresa.

En la primera reunión de presidentes de empresas públicas con la OPP, cuando nos dieron un documento marco donde se decía que no se aceptarían los retiros incentivados, yo dije: "Esta cláusula, a UTE la mata, porque necesita del retiro incentivado para bajar la edad de la plantilla". Por eso incluimos una partida con este fin en el presupuesto 2011. Solo digamos por ejemplo que el estándar para trabajos con tensión en Europa es 35 años; en UTE tuvimos que llevarlo a 50, porque si no, no podíamos trabajar. (Ver recuadro "Ingreso de personal y tercerizaciones").

Hay muchos compañeros que están cerca de jubilarse y que no van a poder optar por los retiros incentivados. ¿Qué se les puede decir a ellos?

Algo que está a estudio es la posibilidad de que, si existen bandas salariales para un mismo cargo, quienes superen determinada antigüedad en la empresa sean ubicados en la más alta, como una forma de reconocimiento para un período de transición. Esto debería hacerse en todo caso con una contrapartida: que quienes están en esa situación se comprometan a formar, a traspasar sus conocimientos a los más jóvenes o a quienes ingresen al puesto. Creo que puede tener un impacto económico menor y dar buenos resultados.

INGRESO DE PERSONAL Y TERCERIZACIONES.

En el Presupuesto 2011, elevado a consideración de la OPP, al momento de fundamentar la necesidad de ingreso de personal, se estableció: "El ingreso de funcionarios a la empresa permitirá también definir un plan progresivo de sustitución de personal contratado por personal propio en aquellas actividades de carácter permanente que resulte estratégico mantener dentro de la órbita de la empresa e impliquen una reducción de costos para la misma".

"Bambú" es un proyecto que viene de la anterior administración, pero que verá su concreción en ésta. ¿Qué expectativa tiene de él y qué cree que el trabajador de UTE puede esperar de su concreción?

Este proyecto fue de las primeras cosas que me enteré de la empresa, y llegué al convencimiento de que es vital para que ella avance. Conozco a UTE como cliente pero también porque he trabajado profesionalmente con ella, sobre todo desde el ámbito universitario. Por eso desde el primer momento se tomaron decisiones para asegurar que el Proyecto tuviera continuidad. Ahora, a cinco meses de estar adentro, cada vez estoy más convencido de que Bambú realmente va a revolucionar las posibilidades de UTE como empresa pública, formada por servidores públicos

que puedan desempeñar la tarea de la forma que el país y los ciudadanos merecen. Espero que este proyecto sea una respuesta por muchos años.
Evidentemente, todo depende de la gente. Ningún sistema funciona si no hay gente que le ponga cariño y tenga la camiseta. Eso ya está en UTE, existe a lo largo de cien años de historia y creo que, básicamente, la gente que trabaja aquí sabe cuál es el producto que tiene que dar. El slogan "La energía que nos une" es efectivamente así: el producto de UTE es una red que llega a todas las casas y a todo el país, con el objetivo de posibilitar la producción nacional y el confort para todos los uruguayos. No debería haber problemas de motivación en esta empresa: el cumplir ese papel ya es suficiente en ese sentido.
Por eso, la expectativa es que la gente se comprometa con esto, que participe y que entre todos llevemos adelante este proyecto. Si no hay participación, sin un sistema de evaluación que funcione, sin un modelo de recursos humanos que funcione, sin un sistema de ingreso de personal o de reconocimiento de los esfuerzos individuales o colectivos que funcionen, no podremos brindar ese servicio que tenemos que brindar como servidores públicos, y que el país espera de nosotros.

Acta N° 2
En el Acta de Entendimiento N° 2, suscrita con AUTE en febrero de este año, se estableció:
Cláusula primera. Las partes comparten la necesidad de racionalizar la estructura organizativa. Ello implicará que el nuevo modelo identificará escalafones o grupos ocupacionales y definirá el número de jefaturas acotadas a las necesidades de la gestión. A su vez, la definición de una carrera funcional para la totalidad de los trabajadores de UTE habilitara mecanismos para mejorar las retribuciones sin que para ello se requiera un cambio de puesto de trabajo y a su vez conllevará a la eliminación de la definición de cargos jerárquicos como instrumento para mejorar las retribuciones.
Cláusula segunda. Las partes entienden que el nuevo sistema de remuneraciones a diseñar deberá incorporar en el sueldo base la remuneración de las funciones asociadas al puesto de trabajo y que las compensaciones deben limitarse a retribuir regímenes especiales de trabajo. Sobre esta base conceptual se revisarán todas las compensaciones.
Cláusula tercera: Asimismo comparten que en caso de existir restricciones presupuestales que imposibiliten una aplicación simultánea del nuevo sistema de remuneraciones para el conjunto de los trabajadores de UTE, se dará prioridad a las categorías retributivas más bajas.
Sin perjuicio de lo establecido en las Actas de Entendimiento, las partes además se comprometen a seguir trabajando conjuntamente en este camino de fortalecimiento de UTE como empresa pública, con una gestión eficiente y socialmente responsable.

EL PROYECTO BAMBÚ REDISEÑÓ SU PÁGINA EN INTRANET

Bambú brinda en Intranet un espacio de comunicación, las 24 horas, los 365 días del año disponible para todas las compañeras y todos los compañeros.

Para acceder: a través del portal de la Intranet, ángulo superior izquierdo, click en el botón

MODIFICACIONES EN NORMATIVA

CONCURSOS

Las R 09.-1439, R 09.-1527 y R 09.-1643 establecen una serie de modificaciones para los llamados a concursos que detallamos.

LLAMADOS A ASPIRANTES

Se definen las etapas del proceso de selección estableciéndose plazos para las mismas
Se asignan roles a los actores intervinientes

BASES Y DIFUSIÓN:

- Para cargos de grado 5 y superiores el ámbito debe abarcar a la totalidad de la Empresa.
- Para las/os funcionarias/os en comisión dentro de UTE, se considerará el ámbito correspondiente a su unidad de origen, cuando la comisión supere un año se contemplará también el ámbito correspondiente a la Unidad de destino de la comisión.
- Se establecerá la creación de una lista de espera con una validez de 180 días, la que podrá ser utilizada para cubrir plazas vacantes o acéfalas.
- Se incluirá el temario y/o características de la prueba. En aquellos casos en los cuales sea posible se fijará la fecha de realización de la prueba de conocimientos.
- El plazo de difusión e inscripción de los llamados será de 15 días hábiles.

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS:

- Será la instancia de mayor puntaje y se realizará con la presencia de al menos un integrante del Tribunal y el Representante en caso de que lo hubiera. Si el Representante no puede concurrir en la fecha prevista para la realización de la prueba, ésta se realizará sin su presencia.
- Al comienzo de la prueba se indicará duración, tiempo de prórroga y puntaje de cada pregunta. Los aspirantes durante la prueba no podrán utilizar celulares u otros equipos similares, ni abandonar el lugar salvo por razones de fuerza mayor.
- El Tribunal comunicará al Representante y posteriormente en forma individual a cada aspirante si aprobaron la prueba de conocimientos o no.

IMPORTANTE: El plazo para realizar la prueba de conocimientos es de 20 días hábiles posteriores al vencimiento del periodo de inscripción.

Evaluación Psicolaboral:

- La línea jerárquica, por razones fundadas, podrá solicitar que esta instancia sea eliminatoria.
- El plazo máximo para la entrega de la Evaluación Psicolaboral será de 20 días hábiles, desde que el tribunal entrega los resultados de la prueba, a Selección.

Entrevista:

- El Tribunal deberá fijar la fecha de realización de la entrevista dentro de los 10 días hábiles siguientes a la recepción de la evaluación psicolaboral.
- Previo a la realización de la entrevista se deberá elaborar el detalle del puntaje a otorgar por formación y experiencia.
- Durante la realización de la entrevista deberá estar presente el Tribunal en su totalidad. En caso de que el Representante no pudiera concurrir, deberá comunicar tal situación 5 días antes de la realización de la entrevista, y se podrá cambiar la fecha definida, convocar al candidato siguiente de la nómina de funcionarios electos o continuar el proceso sin Representante del personal.

Formación y Experiencia:

- El puntaje máximo para otorgar a la formación y a la experiencia será de 10 puntos para cada instancia.
- Se establecen criterios para asignar los puntajes de formación discriminando según

se trate de conocimientos formales o específicos; así como parámetros para la valoración de la experiencia en tareas relacionadas.

TRIBUNAL EVALUADOR:

- El Tribunal estará integrado por tres miembros titulares y un alterno quien actuará en caso de enfermedad, ausencia u otra causa que impida el desempeño de algún miembro titular. A partir de ese momento deberá actuar hasta el final del proceso
- Es obligación del Tribunal dar cumplimiento al procedimiento, plazos y pautas establecidas. En caso de incumplimiento, el integrante con mayor jerarquía deberá dar cuenta de los motivos; cuando hubiera más de un integrante con la mayor jerarquía la responsabilidad recaerá sobre el de mayor antigüedad en el ejercicio del cargo.
- Dentro de los diez días siguientes a la finalización del proceso remitirá al Dpto. Provisión de Vacantes el acta con los puntajes obtenidos por cada aspirante, así como la información sobre los criterios empleados para la valoración de la formación y la experiencia.

ASPIRANTES:

- Los funcionarios que acceden a un nuevo cargo a través de un llamado, deberán desempeñarlo por un plazo mínimo de un año antes de inscribirse en un nuevo llamado para otro cargo del mismo grado, salvo que su Gerencia de Área autorice la inscripción.
- Si el funcionario se encuentra de licencia durante el periodo de inscripción, podrá solicitar su inscripción a través de un tercero.

SITUACIÓN	REGLAMENTACIÓN
Funcionario sumariado	Puede participar en los llamados a aspirantes
Licencia Extraordinaria	Puede participar en los llamados a aspirantes
Licencia médica	- Se podrá prorrogar la prueba de conocimientos por una única vez, con un máximo de 30 días corridos, pasados los cuales la prueba se realizará con los aspirantes que se presenten. - Se podrá prorrogar la evaluación psicolaboral o la entrevista por una única vez al aspirante imposibilitado de asistir, con un máximo de 30 días corridos. - Cuando la licencia se origine por accidente laboral o maternidad, el Tribunal podrá disponer la ampliación de la prórroga con un plazo máximo de 180 días corridos.
Licencia anual	No es motivo para la postergación de la realización de ninguna de las instancias, es responsabilidad del aspirante proporcionar los medios para ser notificado.
Fuera del país por razones de servicio	Se deberá postergar la realización de la instancia que corresponda hasta el regreso del funcionario en cuestión, de tratarse de una ausencia mayor a 30 días corridos la Empresa podrá permitir que el funcionario retorne momentáneamente.

- El aspirante será notificado para las distintas instancias a través de su correo y/o de su superior inmediato, quien deberá notificarlo en un plazo mínimo de 48 horas.
- Se reglamentan las siguientes situaciones especiales:

PERÍODO PROVISIONAL:

- Los ascensos tendrán carácter provisorio por el término de un año. Durante ese período el funcionario estará a prueba y la jefatura podrá solicitar a la Gerencia División de Recursos Humanos la revocación de la asignación por causas fundadas.
- Para solicitar la revocación se deberá cumplir con un proceso de evaluación que comenzará a partir de la toma de posesión del puesto hasta la finalización del período de prueba. De omitirse la evaluación el funcionario quedará confirmado en el puesto asignado.
- Si la asignación es revocada el funcionario volverá al puesto que ocupaba anteriormente, si éste estuviera ocupado el funcionario quedará asignado en exceso.
- Todo funcionario asignado a un puesto contará con un año de plazo para renunciar a la asignación, en cuyo caso volverá a su puesto anterior si estuviera vacante y si no lo estuviera quedará fuera de modelo en su Unidad anterior.

LLAMADOS DE ENCOMENDACIÓN

El procedimiento para la cobertura de puestos en este caso podrá ser utilizado:

- Cuando el puesto se encuentre acéfalo porque su titular está en régimen de comisión interna, en proyectos de consultoría o desempeñando un cargo político de particular confianza.
- Otras situaciones que impidan la cobertura definitiva del puesto.
- Cuando se estime pertinente postergar la cobertura definitiva por razones fundadas

IMPORTANTE: Plazo mínimo de acefalía para poder gestionar un llamado para encomendar: 6 meses.

MODIFICACIONES SOBRE LOS PROCESOS:

- **SIMPLE:** Cuando sólo se admita la encomendación de funciones en un puesto determinado.
- **MIXTO:** Cuando a través del llamado a encomendación exista la posibilidad de cubrir en un futuro, la vacante en forma definitiva.

ENCOMENDACIÓN SIMPLE

Evaluación de los aspirantes: Se realizará a través de la valoración de los ítems Experiencia, Formación, Entrevista y Evaluación Psicolaboral. La prueba de conocimiento será de aplicación opcional pero de aplicarse tendrá carácter eliminatorio.

Aplicación de R 08.-1722: Será posible la aplicación de la referida Resolución, a través de la cual en caso de presentarse un único aspirante el jefe del cargo a proveer podrá solicitar la designación directa de dicho aspirante dejando sin efecto el llamado realizado.

De los plazos aplicables: El plazo de inscripción será de 10 días hábiles. El plazo de duración del proceso desde el cierre del plazo de inscripción hasta la confección del proyecto de encomendación será de 15 días hábiles.

Otras consideraciones: En caso de requerirse la creación de una lista de espera, ésta deberá ser solicitada al nivel autorizante de la asignación al puesto a encomendar, por lo expuesto la lista de espera no se definirá al momento de coordinación de bases.

IMPORTANTE: No se admitirán modificaciones en las fechas de las instancias evaluatorias por ninguna causal vinculada a los aspirrantes.

IMPORTANTE: Como el procedimiento se rige por la R 09.-1439, rigen los plazos establecidos en dicha reglamentación.

Aplicación de R 08.-1722: No será posible la aplicación de la referida Resolución cuando se opte por un procedimiento de encomendación mixto.

Evaluación de los aspirantes: Para la evaluación de los aspirantes se aplicará lo dispuesto en la reglamentación de Ascensos del Personal (R 95.-2320 y R 09.-1439).

Sobre la vacancia definitiva del puesto encomendado:

- Si la vacancia se produjera dentro del año en que el funcionario tomó posesión del puesto, dicho funcionario podrá ser asignado al puesto vacante en forma definitiva sin mediar un nuevo concurso.
- Si la vacancia se produjera después del año, deberá emitirse un nuevo llamado manteniendo los requisitos exigidos en el primer llamado realizado, pudiendo ocurrir que:
  - Se presenten nuevos aspirantes a la prueba de conocimientos en cuyo caso deberán realizarse todas las instancias previstas.
  - Si no se registran nuevos aspirantes o si sólo se presenta a la prueba de conocimientos el funcionario que se encontraba encomendado, éste podrá ser asignado al cargo en forma definitiva dejando sin efecto el concurso.

Otras consideraciones: En caso de requerirse la creación de una lista de espera, ésta deberá establecerse en las bases del llamado. Al igual que en los llamados a aspirantes para la cobertura de vacantes, se prevé la elección de un Representante del Personal.

ENCOMENDACIÓN MIXTA

Sobre los requisitos de aplicación:

- El procedimiento de selección se regirá por lo establecido en la reglamentación de Ascensos del Personal (R 95.-2320 y R 09.-1439).
- En las bases correspondientes se dejará establecido que se aplicará el procedimiento para encomendación mixto.

ARTÍCULO 42 - ESTATUTO DEL FUNCIONARIO:

"No podrán figurar empleados ligados por matrimonio, por parentesco de consaguinidad hasta el tercer grado inclusive o de afinidad o adopción hasta el segundo grado en aquellas dependencias en que existan relaciones directas de superior a subordinado.

La previsión del inciso anterior también se aplicará a todos los casos de disolución del

vínculo matrimonial dispuesto por sentencia judicial.
Si la incompatibilidad se produjere en el futuro por ascenso de alguno de los empleados o por matrimonio, el de grado inferior deberá ser trasladado a otro sector de la misma u otra División mientras dure aquella".

Ampliaciones y aclaraciones:

- Quedan comprendidas las uniones concubinarias y los concubinatos de hecho declarados o registrados ante UTE mediante el pago de hogar constituido.
- No existe relación directa de superior a subordinado cuando entre ambos cargos de la misma dependencia exista uno intermedio y el mismo esté ocupado.
- En aquellos casos en los cuales se configure la relación de parentesco a causa de encomendaciones por períodos superiores a 6 meses, se deberá gestionar el "pase en comisión interna" del funcionario de menor grado.
- Cuando se requiera trasladar a un funcionario por razones de parentesco se aplicará la figura de "Traslado por Reestructura". En ningún caso se podrá perjudicar la categoría del funcionario trasladado.

Excepciones:

- Cuando la relación de dependencia directa se dé a causa de enfermedad, licencia o fuerza mayor y sea por un período no superior a seis meses, por el lapso en que se dé la misma, el funcionario de mayor grado no podrá resolver solicitudes efectuadas por el funcionario de menor grado.
- Cuando la encomendación sea con carácter transitorio al amparo de los artículos 27 y 51 del Estatuto del Funcionario, y no exceda los 6 meses.
- Cuando en localidades anexas a centrales hidroeléctricas, o en localidades pequeñas del Interior alejadas geográficamente, sea imposible disponer un traslado de localidad del funcionario subordinado.

APLICACIÓN EN LOS LLAMADOS A ASPIRANTES:

- En todos los llamado a aspirantes, ya sea para la cobertura de puestos vacantes o acéfalos, los aspirantes deberán suscribir aceptación en cuanto a que, en caso de resultar mejor puntuado y de existir al momento de decidir la asignación una situación de impedimento de las reguladas por la R 09.-1643 (Relación de Parentesco), no tendrá derecho a ser asignado al puesto concursado.
- Quienes no hayan sido asignados en atención a lo mencionado en el párrafo anterior, quedarán en lista de espera por el término de un año.
- La reglamentación de parentesco también será de aplicación para los aspirantes en relación a los integrantes del Tribunal Evaluador.
- Respecto a los aspirantes a llamados externos, deberán suscribir aceptación en cuanto a que, de resultar seleccionado para acceder a un cargo que estuviere afectado por alguno de los impedimentos regulados por esta reglamentación, no será asignado al mismo.

¿CUÁLES SON LAS NUEVAS RESOLUCIONES APROBADAS?

R 09.-1439 del 26 de noviembre de 2009, aprueba Reglamentación para Cobertura de Vacantes Mediante Proceso de Selección.
R 09.-1527 del 10 de diciembre de 2009, aprueba la Reglamentación para la selección de funcionarios para desempeñar puestos en régimen de encomendación.
R 09.-1643 del 23 de diciembre de 2009, aprueba la Reglamentación del Art. 42 del Estatuto del Funcionario.

Departamento Provisión de Vacantes
G.S. Desarrollo de RRHH - HUM

ICEM 2010

XIX International Conference on Electrical Machines

ROME, ITALY – September 6-8, 2010

Crowne Plaza Rome – St. Peter's Hotel

Brevemente, en lo que un par de páginas de la Revista "*Somos*" nos permite, queremos compartir lo que vimos y aprendimos en el congreso ICEM 2010 en Roma (sep 6,7,8).

El ICEM es el mayor congreso internacional sobre máquinas eléctricas, incluye generadores y motores de todo tipo, sean rotativos o lineales, de campo bobinado o imanes permanentes, en aplicaciones desde un atornillador de mano, una nave espacial, hasta un turbogenerador de 500MW, también transformadores pequeños y de potencia, todo lo que sea "drivers" (electrónica de potencia), control, simulación, análisis armónico, superconductores, baterías y supercapacitores. En otras palabras PIDs, control difuso "fuzzy logic", "wavelet transform", cálculo de elemento finito, series de Fourier, ruido y vibraciones, etc.

Banco de Supercapacitores ("Supercaps")

Se puede decir que es el "congreso de congresos" en el tema, ya que unifica una diáspora de ingenieros eléctricos afiliados en varias asociaciones como el IEEE con base en EEUU, el IET (antiguo IEE del Reino Unido), y varias asociaciones locales académicas y de fabricantes de equipamiento. La edición 2010 es la número 19. Se realiza cada 2 años en distintos países, donde concurren no menos de 400 autores de artículos técnicos y un número similar de participantes oyentes. Para este año, se presentaron más de 589 trabajos. Al llamado a presentación de trabajos ("call for papers") se presentaron resúmenes de 60 países. El programa del congreso es un libro de 78 páginas, con los nombres de los trabajos y los "abstracts". Solamente en la revisión de los "papers" trabajaron 900 revisores de todo el mundo.

El grueso de las 589 ponencias publicadas en el ICEM 2010, corresponde a trabajos de investigación o tesis, realizados por estudiantes de posgrado o doctorado en ingeniería eléctrica o ingeniería industrial eléctrica o mecánica, o ambas, la mayoría patrocinados por profesores, catedráticos en máquinas eléctricas y electrónica de potencia de Universidades de todo el mundo. El 90% de los papers versa sobre "drivers" (electrónica de potencia) aplicados a distintos casos concretos e innovadores de generación para energías renovables (eólica, mareas, olas, celdas de hidrógeno, motores híbridos, almacenamiento de energía) y al control de motores de inducción.
La modalidad de las exposiciones fueron dos; orales con Power Point, o posters impresos en láminas a color.

Sobre los temas de interés para quien escribe en la labor en UTE, Integración Eólica ("Wind Integration" o "Grid Integration of renewable energy sources" como se conoce estos temas en inglés), que es lo que está del otro lado del molino (la red y todo lo que implica), y Monitoreo de Condición de máquinas eléctricas ("Condition Monitoring" en inglés), solamente detectamos un par de trabajos y autores en cada uno de estos campos, lo que muestra que son campos a desarrollar. Algunas ponencias dejan en evidencia y otras lo indican directamente, la importante carencia en los ámbitos universitarios sobre el mantenimiento como disciplina (sea la gestión del mantenimiento, la metodología de análisis como el RCM, y el monitoreo de condición en un enfoque integral).

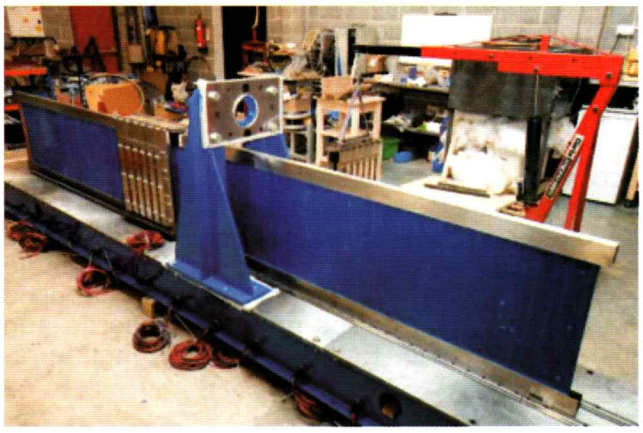
De todas maneras parece estar claro para el ámbito universitario y se tiene conciencia, de que estas carencias en el mantenimiento, son las responsables de los fracasos al pasar de los modelos o prototipos, a instalaciones reales en el "mundo real" (valga la redundancia). Un claro ejemplo son los nuevos diseños de generadores para energías renovables, como turbinas para corrientes marinas ("Tidal Power"), el aprovechamiento del oleaje ("Wave Turbines"), y energía eólica "offshore" donde las dificultades de acceso a los generadores (kilómetros mar adentro), seguridad para los trabajadores (en el Mar del Norte se puede acceder con seguridad a un molino offshore solamente 7 días al año), y el medio altamente corrosivo (agua de mar) están haciendo fracasar algunos de los prototipos que se han instalado (Suecia, Escocia, Irlanda, Inglaterra, Francia).

Otro aspecto interesante, que quizás sea más una percepción personal, pero que se refleja en los trabajos, es el poco aprovechamiento que existe fuera del ámbito universitario de nuevas tecnologías (y no tan nuevas), como los drivers o inversores de bajo costo existentes actualmente, y los súper-capacitores denominados en la jerga como "supercaps". Estos últimos funcionan "almacenando potencia" por decirlo de forma sencilla, cuando las baterías "almacenan energía", con poca respuesta transitoria a menos que sean de cientos de Ah (amper hora). En no menos de una docena de trabajos se mostraron ambos componentes combinados (a través de drivers, no en paralelo directamente) para lograr potencias elevadas en forma transitoria (lo que da el super-capacitor), y larga autonomía (lo da la batería o un pequeño motor de combustión). Las aplicaciones de esta dupla son múltiples, vehículos eléctricos, vehículos híbridos, compensar la variabilidad de la energía eólica, o aumentarle la capacidad de brindar potencias importantes en forma transitoria a un sistema de energía fotovoltaico.

De los 580 trabajos presentados, en una elección muy subjetiva por supuesto, destacamos.

1) RF-014567 "Linear Generator for Direct Drive Wave Energy Applications"
Neil Hodgins, Ozan Keysan, Alasdair McDonald & Markus Mueller, University of Edinburgh

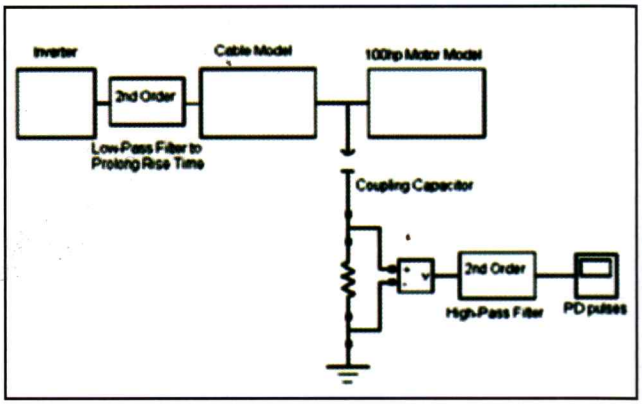
Trabajo de investigación, con construcción de un prototipo de 50 kW de un generador lineal con inductor de imanes permanentes, el cual puede ser empleado en la generación de energía a partir de las olas, en forma directa, sin necesidad de convertir el movimiento naturalmente lineal a una rotación de una máquina eléctrica convencional. Este trabajo fue premiado como el mejor del congreso, dado su promisorio aporte al desarrollo tecnológico en este tema.



Generador prototipo lineal de 50KW con imanes permanentes.

2) RF-006092 "On line Partial Discharges Test on Rotating Supplied by IFDs", Daniel F. Ortega, Francesco Castelli-Dezza, *Member, IEEE*

Este trabajo versa sobre el problema del ruido o interferencias en las medidas de Descargas Parciales on line del bobinado de una máquina eléctrica, al alimentar una máquina eléctrica desde un inversor (u otra fuente conmutada).



3) RF-003697 "Power Transformers Behavior Under the Occurrence of Inrush Currents and Turn-To-Turn Winding Insulation Faults", Luís M. R. Oliveira, A. J. Marques Cardoso

En este trabajo se evalúa por simulación y por experimentación real sobre un transformador trifásico de potencia, que ocurre con las corrientes transitorias de energización ("inrush currents"), en particular cuando la energización se realiza sobre una falta.

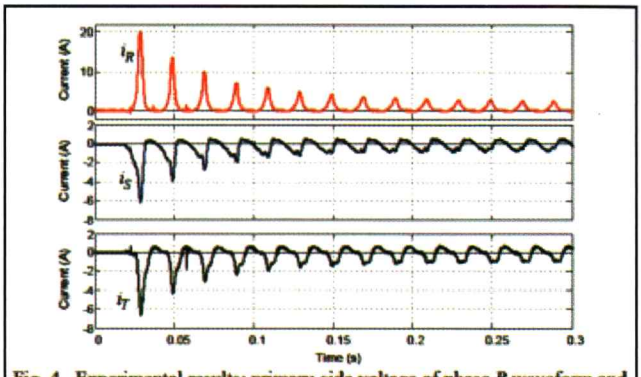
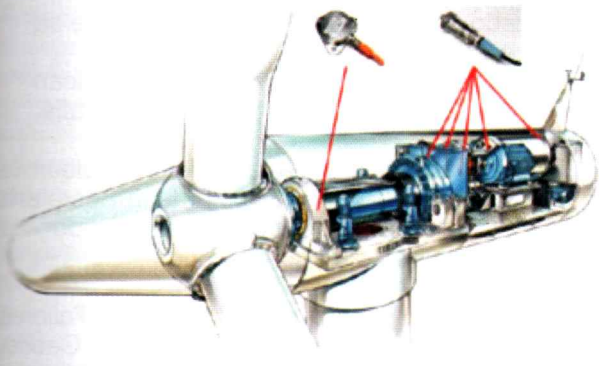


Fig. 4. Experimental results: primary-side voltage of phase *R* waveform and winding current waveforms.

4) RF-007943 Review of Failures and Condition Monitoring in Wind Turbine Generators, Z. Daneshi-Far, G. A. Capolino, H. Henao

Presenta un repaso de los problemas de mantenimiento de un generador eólico, cómo se realiza el monitoreo de condición ("Condition Monitoring" en inglés), las dificultades que implica, y propone emplear el monitoreo de señales eléctricas ("Electrical Signature Analysis" en inglés) en su lugar para realizar el mantenimiento.

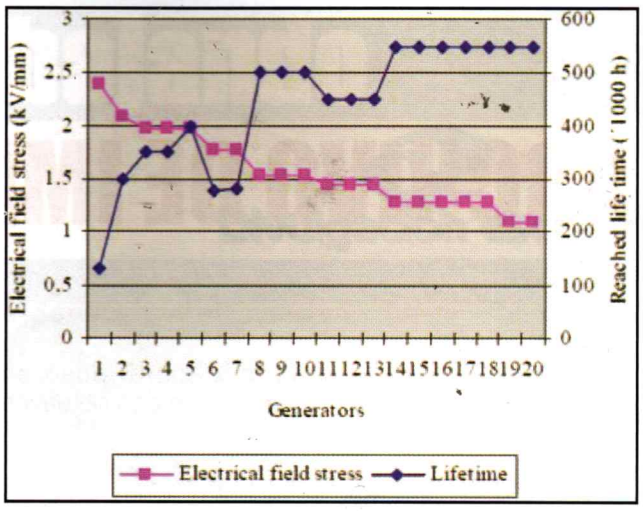


5) RF-011975 "Impact of Low Voltage Bushings Diameter on Single-Phase Distribution Transformers Losses", J.C. Olivares-Galván, S. Magdaleno-Adame, E. Campero-Littlewood, P. S. Georgilakis, R. Escarela Pérez

En este trabajo se evalúa qué sucede cuando por motivos económicos los fabricantes de boquillas (bushings) minimizan el diámetro de los mismos. Esto tiene como consecuencia el aumento del calentamiento producido por corrientes de Eddy en el tanque muerto de los transformadores o interruptores, sobre todo en el caso de corrientes importantes.

6) RF-004685 "Electrical Ageing in Lifetime Estimation of Hydroelectric Generator Stator Windings", Voitto I. J. Kokko

Realiza un raconto de experiencias, trabajos anteriores y datos estadísticos que permiten evaluar a grosso modo el remanente de vida útil de un bobinado de un generador hidroeléctrico.



Estadistica de generadores hidroeléctricos (tensión de trabajo del aislamiento en kV/mm y horas de servicio.

7) RF-007501 "Parasitic Forces in Large Synchronous Machines Considering Tooth Ripple Effects", Georg Traxler-Samek1, Thomas Lugand1 and Mauro Uemori2 1ALSTOM Hydro (Switzerland) Ltd., Generator Technology Center, Birr, Switzerland 2ALSTOM Hydro Energia Brasil Ltd., Taubate, Brazil

Trabajo sobre vibración de generadores sincrónicos provocados por los denominados armónicos de ranura en el estator ("stator tooth ripple").

8) RF-008141 "Generator Requirements and Functionality for Ocean Energy Converters" Dara L. O'Sullivan and Anthony W. Lewis

Raconto de dificultades técnicas, de seguridad, de mantenimiento y tecnologicas, para los generadores de energías renovables "offshore" (mareas "tidal", oleaje "wave", molinos "ofshore wind").

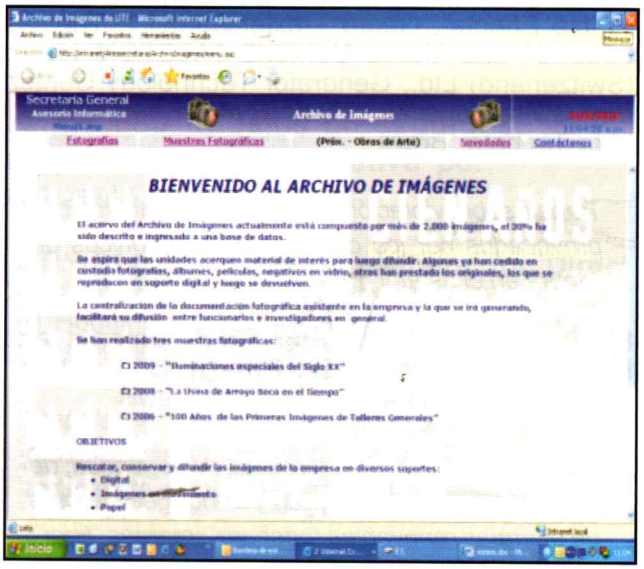
La totalidad de los 589 trabajos pueden ser descargados en la pagina de GEN en la Intranet.

Ing. P. Thomasset
Central Hidroeléctrica Dr. G. Terra

ARCHIVO DE IMÁGENES

En el año 2006 la Secretaría General puso en funciones el Archivo de Imágenes con dos objetivos fundamentales.

El primero era recuperar la historia de UTE en imágenes, lo que se está llevando adelante con el trabajo que vienen realizando las encargadas de la tarea, Archs. Ma. Laura Rosas y Ma. Clara Segovia.



Estas profesionales llevan adelante un trabajo de investigación y de procesamiento de las imágenes que vienen recuperando, de acuerdo a normas internacionales vigentes.

El segundo objetivo, que es el que nos ocupa en este momento, era hacer que esas imágenes estuvieran al alcance de todos los funcionarios.

Esto ha sido posible a partir del pasado 2 de agosto cuando se puso en producción en la página de la Secretaría General un nuevo sitio denominado Archivo de Imágenes.

Este sitio es el trabajo conjunto del personal del Archivo de Imágenes con dos de los Asistentes Informáticos de la Secretaría General, Gustavo Gabarrín y Jorge Ibáñez quienes trabajaron para lograr un sitio amigable y de fácil manejo para todos los funcionarios.

En el sitio podrán encontrar:

- Las fotografías que han sido procesadas.
- Las muestras fotográficas que se han realizado a las que se agregarán las que se realicen en el futuro.
- Un lugar de Novedades en el que se publican noticias de interés asociadas a la fotografía.

En un futuro próximo se podrá acceder a los álbumes que, o bien ya estaban en custodia de la Secretaría General o fueron entregados con ese fin por las Unidades que los habían conservado.

A título de ejemplo destacamos el álbum de Talleres Generales que nos fuera entregado por el Ing. Gabriel Sardi y que dio origen a la primera muestra realizada: "100 años de las Primeras Imágenes de Talleres Generales".

Los agradecimientos son muchos porque de una forma u otra hemos recibido y seguimos recibiendo el aporte de ustedes pero entendemos que es importante destacar entre otras la colaboración de Sergio Teliz de la S.G. Laboratorio: 359 placas de vidrio que abarcan un período comprendido entre 1931 y 1956 las cuales serán publicadas próximamente.

En caso de necesitar copia de las fotografías publicadas se podrán solicitar por correo o a través del teléfono que figura en la página.

En próximas publicaciones les estaremos acercando más novedades.

Dpto. Administrativo y de Servicios - SEC

Para seguir trabajando juntos

Divulgación escolar

La educación es un clamor de amor por la infancia, por la juventud que tenemos que integrar en nuestra sociedad en el lugar que le corresponde, en el sistema educativo indudablemente, pero también en la familia, en la comunidad de base, en el país.
Frente a los numerosos desafíos del porvenir, la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social.
UTE, comprometido con la sociedad sigue apostando al trabajo que realiza un grupo de trabajadores de la empresa que desde hace 15 años visitan las escuelas dictando charlas a los alumnos de 6° año.
Afectividad, dedicación, compromiso, perseverancia, voluntad y valentía, son adjetivos que forman parte de este grupo de gente los **"Divulgadores escolares"**, como así los llamamos en UTE.
Día a día visitan las escuelas de todo el país, llevando a los niños un mensaje sobre la importancia de la eficiencia energética y dejando en ellos la idea que todos somos responsables en el cuidado de la energía.

Con el objetivo de lograr acercarse al aprendizaje de un oficio, como es el de educador, y adquirir una competencia que permita hacer frente a numerosas situaciones, algunas imprevisibles, y que facilite el trabajo en equipo, días pasados se realizó un Taller de Divulgación escolar. El mismo fue dictado en el Centro de Capacitación de Leguizamón y se llamó **"Para seguir trabajando juntos"**. Participaron en él 26 divulgadores de todo el país.
El taller fue dictado por la empresa Ailoma que desde el año 2009 viene capacitando a los divulgadores escolares. El cuerpo docente se constituyó por un grupo multidisciplinario integrado por maestras de primaria, maestras inspectoras, licenciadas en comunicación, licenciadas en psicología laboral y recreadores de juegos.

El enfoque del taller centró su esfuerzo en proporcionar a los participantes un escenario de aprendizaje que consideró sus necesidades y les propuso tareas fuertemente correlacionadas con las experiencias de su entorno y a partir del material con el cual trabajan en las escuelas como elemento disparador.
En este contexto cada participante fue un sujeto activo, capaz de orientar su descubrimiento personal comenzando con sus propias necesidades de capacitación y de las carencias que detectó. Las actividades apelaron a un rol protagónico y lo invitaron a transitar un camino de preparación para enfrentar la propuesta laboral con las mejores herramientas.
Este rol activo le permitió a los divulgadores darse cuenta de las competencias que requieren, las que poseen, de las que carecen y las que deben reforzar.

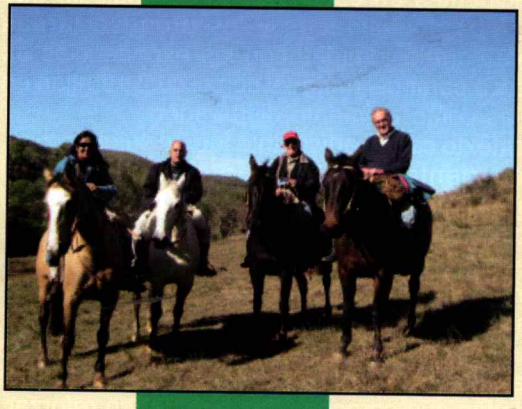
La divulgación escolar forma parte de la Planificación estratégica de UTE. Los objetivos para este año comprenden el desarrollo de 1.300 charlas en todo el país llegando a 33.700 alumnos aproximadamente.
Con este plan se trata de propiciar en el ámbito educativo, el desarrollo de ciudadanos conocedores del uso de la energía y generar espacios de participación y discusión sobre el tema energético en forma complementaria a su tratamiento formal.
Como consecuencia de lo anterior, se logra generar un vínculo afectivo con los niños, difundiendo mediante actividades lúdicas temas de interés para la empresa y la sociedad. Logrando así profundizar el vínculo de acercamiento entre UTE y la comunidad.

Gerencia Sector Mercado

VISITA A LA LOCALIDAD DE ARTIGAS

En el mes de agosto, la comisión Directiva del S.A.S.F. representada en esta ocasión por el Sr. Presidente José Noria y el Sr. Gerente Édison Méndez, estuvieron en la ciudad de Artigas con socios jubilados y en actividad a los efectos de tener un relacionamiento más directo y conocer sus necesidades, inquietudes y planteamientos. Encontramos un ambiente fraterno, en algunos casos hubo reencuentros con conocidos de años, quienes cumplen un rol importantísimo en la construcción de la rica historia que tiene ya el S.A.S.F. de U.T.E. como institución junto a sus socios, verdaderos dueños de la sociedad.

Debemos agradecer la preocupación de la Delegada en Artigas Sra. Inés Artave, quien se aseguró de que la reunión fuera un éxito y permitiera cumplir con el objetivo de visitar y escuchar las iniciativas de todos los socios a nivel del Interior del país, que junto con los de Montevideo conforman el núcleo prestacional.



Por otra parte, durante el mes de junio José Noria, Édison Méndez junto a la Esc. Luz Matta tuvieron oportunidad de compartir una gira por los campos de S.A.S.F. en Tacuarembó, en el paraje Cuchilla Casa de Piedra, ubicado en las extremidades de la Cuchilla de Haedo. El motivo fue certificar, mediante acta notarial, la cantidad de ganado que se encuentra en régimen de pastoreo para la declaración correspondiente en DICOSE. La extensa jornada de trabajo, de más de 6 horas a caballo, fue muy disfrutable para aquellos que no conocían el lugar, gracias a la vista panorámica de espectaculares cerros con montes autóctonos y dándonos la oportunidad de compartir el verdadero Uruguay profundo.

En este sentido, deseamos agradecer la colaboración que nos diera la Esc. Matta, aprovechando la oportunidad para invitar a los compañeros socios de U.T.E. a que visiten una de las zonas más pintorescas del Uruguay Natural.

S.A.S.F.

ABA DE CARA A LOS CLIENTES

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad y continuando con nuestro enfoque hacia el cliente, la Gerencia de División Abastecimientos tiene el agrado de comunicar que desde el 27 de agosto se encuentra vigente el sistema para el Tratamiento de Quejas, Problemas, Sugerencias y Elogios.

Para acceder al formulario correspondiente, se puede ingresar en nuestra página de Intranet e Internet, o a través de formularios papel dispuestos a tales efectos en:

- Palacio de la Luz: Dpto. de Atención Personalizada a Proveedores (planta baja) y en el 7º piso.
- Almacenes Primarios de Montevideo e Interior.

Dicho procedimiento tiende a generar un ambiente abierto a la retroalimentación, que permita la mejora de nuestros procesos con la resolución de los comentarios recibidos, aumentando la eficiencia en nuestra gestión.

Los invitamos a visitar nuestro sitio y a brindarnos vuestros aportes.

GERENCIA DIVISIÓN ABASTECIMIENTOS

Algunos/as de ustedes se habrán enterado a través de Intranet, de la compra por parte de Biblioteca de nuevos títulos con información de utilidad para toda la familia.
Esta compra se realizó de acuerdo a líneas de acción diseñadas por el Programa de Calidad con Equidad de Género. Algunos de los libros han sido donados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

En el marco del Programa, nos comprometimos a trabajar en diversos aspectos relacionados con la vida laboral de mujeres y varones de UTE, desde la perspectiva de género.

¿Qué significa esto?

Varios informes de OIT de Naciones Unidas, indican que uno de los mayores retos de nuestro tiempo es la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Sabemos lo árido y dificultoso que puede ser este tema, tanto para mujeres como para varones. Organizar con quién dejar a nuestros hijos/as, poder llegar a tiempo a buscarlos al jardín, a la escuela, poder participar en una reunión de padres, cómo cuidarlos cuando se enferman. Situaciones parecidas ocurren también cuando tenemos a nuestro cuidado adultos mayores (padres, tíos, etc.).

Esto afecta nuestra vida laboral, nuestra eficiencia y dedicación a nuestras responsabilidades diarias.

Por supuesto que afecta a nuestra vida familiar, en la medida en como se distribuyen las tareas de cuidado, si son compartidas por todos los integrantes de la familia o recaen en una persona.

En fin, se trata de dimensiones de nuestras vidas, donde debemos tender a la igualdad y avanzar a la equidad de género. Y a esto debemos comprometernos todas las personas y organizaciones: trabajadores, trabajadoras, directorio, gobernantes y sindicatos.

Sabemos que no es tarea fácil.

Esto implica buscar mecanismos de articulación entre la vida laboral y la vida familiar, y se ha iniciado el camino hacia ello, con un plan de trabajo serio y en conjunto con las otras Empresas Públicas integrantes del Programa.
Para comenzar, hemos gestionado la adquisición de libros que puedan apoyar a las familias de UTE.

En el correr del año, iremos anunciando otras acciones sobre este tema de la "corresponsabilidad".

Por el momento, los invitamos a conocer los libros, a través de los mecanismos habituales de solicitud a Biblioteca:

TÍTULOS A DISPOSICIÓN:

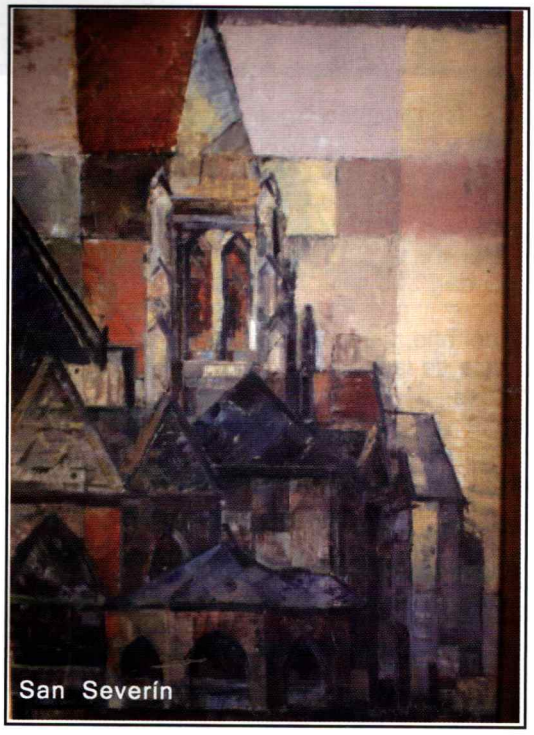
- Nueve meses en la pancita de mamá Bienvenido Bebé: guía completa para el cuidado del recién nacido
- Crecer Juntos: para disfrutar en familia los dos primeros años del bebé
- ¿De Dónde Venimos?: los hechos de la vida sin disparates y con ilustraciones
- Veinte Verdes Ideas Para Vivir Mejor y Disfrutar de la Comida
- 33 Meses en los que se Define el Partido: 33 ideas para jugarlo
- La maternidad y el encuentro con la propia sombra
- Lactancia materna prolongada: elementos para la reflexión
- Las Pataletas: 99 consejos para mantener la calma
- Los primeros olores de la cocina de mi casa
- Libros Infantiles - Varios
- Manuales de estimulación: primer y segundo año de vida
- Nosotros y los límites
- Puerperios y otras exploraciones del alma femenina
- ¿Qué Cocino Hoy?: 50 recetas nutritivas, fáciles y económicas para consultar y disfrutar todos los días en familia

Observatorio de Género

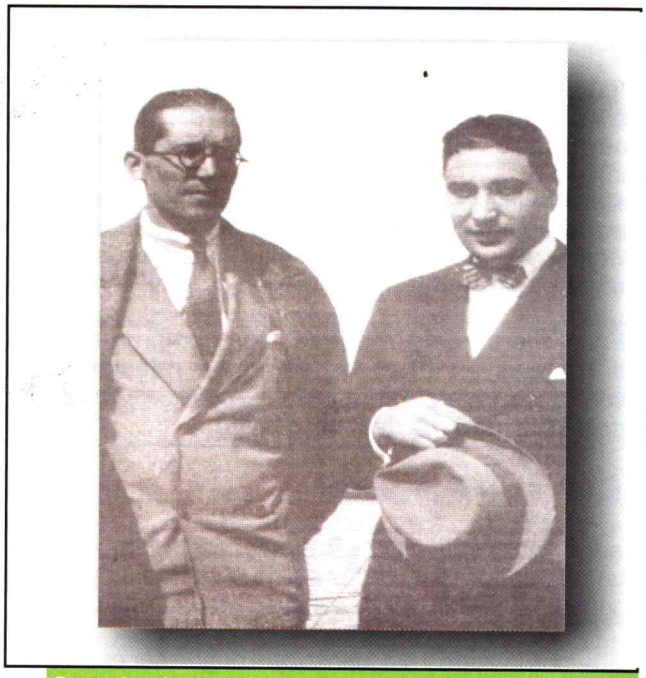
El arquitecto y la iglesia

la pintura de Octavio de los Campos

Desde Le Corbusier, que dividía su jornada en dos, siendo de mañana pintor y de tarde arquitecto, muchos profesionales de la arquitectura famosos han sido pintores de mérito.



San Severín



Octavio de los Campos (der.) y Le Corbusier

Así sucede en nuestro medio también. A modo de ejemplo se lucieron en este campo del arte Fresnedo Siri (un gran acuarelista), Julio Vilamajó, Rafael Lorente y Octavio De los Campos, entre otros.

En el caso de De los Campos -para mi sorpresa- encontré aquí en UTE, formando parte de nuestra colección de pintura, un cuadro fechado en 1956. Investigando pude saber que según lo indica Elizalde (último restaurador de UTE), el mismo es una pintura al óleo de la iglesia de San Severín en París.

De los Campos (muy conocido por la empresa de construcciones "De los Campos, Puente & Tournier") además de su labor profesional tenía otra actividad menos conocida: la pintura.

Según refiere el Arq. César Loustau en una nota sobre De los Campos (publicada en la revista de la Sociedad de Arquitectos): "Él mismo nos declara que pinta para su gusto personal y no para exponer, por lo que así dice tiene más libertad: hace lo que le place y dicta la inspiración del momento, sin el freno que puede significar la contemplación a una posible crítica (...) encuentra su desahogo en los fines de semana que olvida el reloj, la familia, la empresa, para sumergirse en esta aventura apasionante con la paleta y los pinceles, sin siquiera los frenos y ataduras que pudieran suponer la consecuencia a determinada línea estilística, a una especial escuela. Sin cortapisas, obedeciendo únicamente a la inspiración y por supuesto a su natural sentido artístico, en esa lucha del hombre solo frente a la tela, encuentra el deleite, la paz, el sosiego y el equilibrio".

La pintura es una recreación del ábside de la iglesia de San Severín y tal como gustaba a De los Campos no se trata de una pintura realista ni impresionista: es una composición reordenada de formas y colores. Tal vez corresponda más a una época en que transitó los caminos del cubismo.

Para saber un poco más sobre esta pintura me contacté con el Arq. Jacobo De los Campos (hijo de Octavio),

quien me contó que la obra "San Severín" logró un Gran Premio Adquisición UTE (Medalla de bronce) en el Salón Nacional de Artes Plásticas de 1956. Cuenta Jacobo: "El estilo de la pintura, tal como decía mi padre, era un cubismo figurativo de paleta baja".

Octavio De los Campos era muy afín a la pintura, a la cual se dedicaba a la par de la arquitectura, hasta que su faceta de empresario tomó casi todo su tiempo. Su primera exposición colectiva fue en el año 1944, en ocasión de uno de los Salones Nacionales que por entonces se desarrollaban al costado del Teatro Solís.

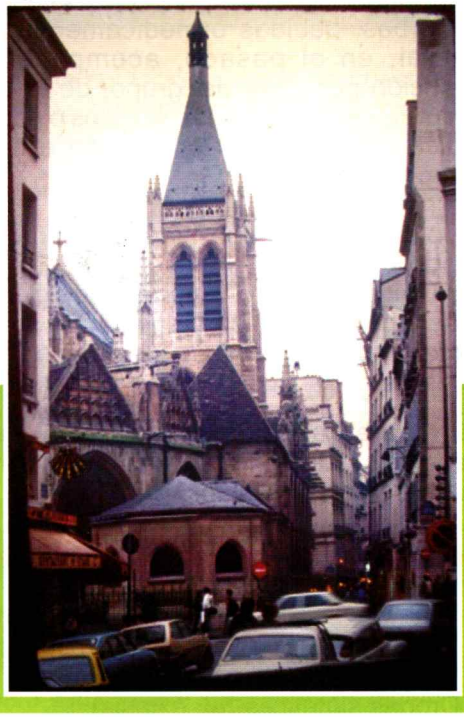
Otra obra importante de De los Campos es una pintura de la iglesia de Notre Dame de París, la cual forma parte de la pinacoteca del Palacio Legislativo, siendo Gran Premio Adquisición Cámara de Senadores en 1955.
Luego de su retiro, De los Campos monta su atelier en las cercanías de la Plaza Independencia y retoma la pintura. Realiza exposiciones individuales en la Galería Moretti y en la Biblioteca Nacional, Sala Vaz Ferreira, con gran éxito de crítica y público.

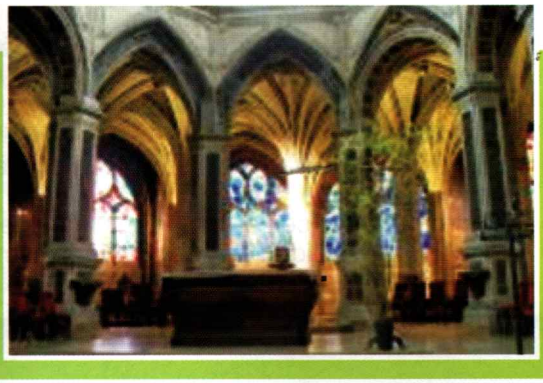
Jacobo De los Campos recuerda que la obra "San Severín" debe haber comenzado a gestarse en un viaje realizado por sus padres en 1952 -en barco, según la usanza de la época- a Europa y Estados Unidos.
En París, impactado por la ciudad, Octavio solía salir con un caballete a pintar las iglesias de Notre Dame y San Severín. Muchos de los turistas incluso al ver al joven pintor enfrascado en su tarea, ofrecían comprar sus obras.

A sus 80 años, regresa a París (en un viaje regalo de sus hijos), lo cual le permitió revivir esos momentos y compartir anécdotas de 1952 con su hijo.

La iglesia de San Severín.

Ubicada en París, se inscribe dentro del estilo gótico flamígero. Recibe su nombre de un ermitaño quien en el siglo VI vivía en la zona.
La construcción finalizó a comienzos del siglo XVI e incluyó un deambulatorio doble alrededor del presbiterio. Ilustran esta nota algunas fotografías de la iglesia, gentilmente cedidas por el Arq. Jacobo De los Campos.





Octavio De los Campos (1903-1994) nació en Flores el 30 de junio de 1903. Ingresó a la Facultad de Arquitectura en 1924, recibiéndose en 1929. Luego de graduado se dedica a la docencia en la Cátedra de Composición Decorativa hasta el año 1952. En el momento crítico en el cual la arquitectura moderna pugna por abrirse paso, él se integra de lleno en la corriente renovadora. En la esfera arquitectónica, sus obras de mayor destaque son el Edificio Centenario (1930), la Universidad de Mujeres (1933), el Edificio El País (1933) y la Tienda Caubarrere (1949), así como también numerosas residencias particulares. De los Campos incursiona además en el campo de la urbanística y en conjunto con otros arquitectos formula un anteproyecto de Plan Regulador para nuestra capital.
El arquitecto De los Campos (tal vez debido a su propia condición de artista plástico) fue muy proclive a incluir pinturas, murales o esculturas en varios de sus proyectos. Así, encontramos en la Universidad de Mujeres murales de Urruchúa y en el edificio del Banco La Caja Obrera sito en la Ciudad Vieja, obras del escultor Edmundo Pratti.
Fue delegado de la Facultad de Arquitectura en la Comisión Nacional de Bellas Artes en las décadas del '40 y '50. Allí se vincula con muchos artistas plásticos nacionales y extranjeros, como el muralista David Siqueiros, el escultor Pablo Serrano y el pintor Zoma Baitler entre otros.

Agradecimientos: al Arq. Jacobo Alfredo De los Campos y a la Lic. Luján Núñez (Biblioteca de la SAU) por los invalorables aportes brindados sobre el Arq. Octavio De los Campos.

Sandra Bottero
sbottero@ute.com.uy

Adicciones

Una mirada social

Las drogas han estado presentes en las distintas culturas desde la antigüedad y se han usado con fines curativos, religiosos o de placer.

El uso de distintas sustancias psicoactivas se trate de hierbas, bebidas o medicamentos estuvo en general, en el pasado, acompañado de una regulación por parte del grupo, de la comunidad: eran utilizadas en rituales religiosos o por indicación médica que **limitaban su uso en el tiempo y el espacio.**

El uso de drogas se convierte en un problema social cuando:

- se generaliza el consumo en los siglos XIX y XX;
- deja de ser un bien de uso, para ser una mercancía (se produce y se comercializa);
- pierde el sentido colectivo-comunitario.

La palabra **"adicto"** proviene del latín addictus que significa "apegado o adherido a una persona, opinión, etc."

¿De qué drogas estámos hablando?

- Alcohol, tabaco.
- Marihuana, cocaína, LSD, heroína, pasta base, inhalantes, etc.
- Drogas sintéticas (ej. éxtasis).
- Benzodiacepinas (del tipo del Valium), psicofármacos.

Factores de Riesgo:

Por ejemplo:

- Influencia de los medios de comunicación, con mensajes que frecuentemente asocian al estatus social, la belleza y la amistad, el éxito, en el inicio o en el mantenimiento de un estilo de vida (publicidades de bebidas, cigarrillos, etc.).
- Personas significativas para un individuo. Si padres, hermanos, amigos, acostumbran a tener un uso indebido de sustancias psicoactivas, es decir fuman o beben en exceso, se estará más expuesto a repetir esas conductas y llegar a utilizarlas, frente a otras personas que no tienen esos modelos en su entorno.

No se puede afirmar que se tendrá o vivirá una situación problemática porque exista la presencia uno o varios factores de riesgo, solo se podrá suponer que se corren más riesgos de tenerla.

En resumen ¿qué consideramos una situación de riesgo?: aquella en la cual confluyen uno o más factores a nivel familiar, con respecto al grupo de pares, en el ámbito educativo, de índole individual, etc.

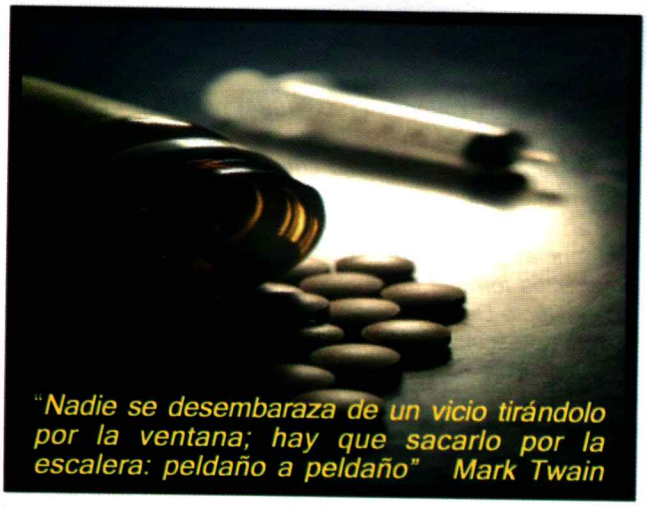
Factores de Protección:

Son aquellos elementos de tipo personal, cultural y social que disminuyen la posibilidad de que se presente una situación problemática de consumo de sustancias o de vulnerabilidad ante el consumo.

En el ámbito social y cultural se pueden destacar como factores de protección: las redes sociales y un sistema de apoyo ante situaciones de vulnerabilidad, campañas informativas que buscan transmitir una información adecuada sobre los riesgos del consumo de drogas, promover la educación en valores y actitudes de aprecio, respeto y responsabilidad para con la salud propia y de la comunidad (ej: no ingerir bebidas alcohólicas si se van a conducir vehículos).

¿Qué hacemos ante una adicción?

- Estar informados de los riesgos.
- Pedir ayuda a un profesional de la salud, médico, psiquiatra, trabajador social, psicólogo; a un compañero, amigo o a alguien que nos escuche.
- Reconocer y aceptar la adicción como una enfermedad.
- Comprometernos con el tratamiento establecido.
- Creer en la posibilidad de que se puede cambiar.



"Nadie se desembaraza de un vicio tirándolo por la ventana; hay que sacarlo por la escalera: peldaño a peldaño" Mark Twain

As. Soc. Fiorella Vittorino
G.S. Desarrollo de RRHH

5 de Mayo
Día Nacional del Celíaco

Se estima que 1 de cada 100 personas en Uruguay es celíaca

¿Qué significa ser celíaco?

La enfermedad celíaca consiste en una intolerancia permanente al gluten. El gluten es una proteína que existe en el trigo, la avena, la cebada y el centeno. Los celíacos deben su intolerancia a una parte del gluten, llamada "GLIADINA".

Los nutrientes que ingresan a nuestro organismo llegan al tubo digestivo y pasan a la sangre a través de las paredes intestinales que para poder realizar esta absorción tienen una estructura especial, están formadas por unas prolongaciones en forma de dedos, que se llaman vellosidades intestinales. Si estas vellosidades no existiesen, no podría realizarse la absorción intestinal.

En los celíacos, el gluten ataca la estructura normal del intestino, acortando, aplanando las vellosidades, impidiendo que los alimentos puedan pasar a la sangre, por lo tanto, no son aprovechados correctamente.

Algunas manifestaciones: baja talla o hipocrecimiento, anemia crónica (por déficit de hierro, ácido fólico o vitamina B 12), estreñimiento-diarreas, alteraciones en las glándulas tiroides, dolores articulares, calambres, artritis reumatoidea, abortos recurrentes o infertilidad, amenorrea, osteoporosis severa, bajo peso, distensión abdominal, apatía.

Diagnóstico

La biopsia intestinal sigue siendo el pilar fundamental en el diagnóstico, es la prueba más fiable de enfermedad celíaca y no se debe iniciar el tratamiento sin haberse realizado este estudio. La investigación con anticuerpos específicos de la enfermedad ha sido uno de los grandes avances, dado que con una extracción de sangre podemos investigar estos anticuerpos y tener una aproximación diagnóstica. En ocasiones los anticuerpos pueden ser negativos, pero si la sospecha clínica es importante, se debe hacerse igualmente la biopsia.

Único tratamiento: dieta confiable y segura de por vida.

No hay fármacos, no hay drogas. Lo más importante es lograr una dieta libre de gluten, es decir libre de cereales tóxicos para un celíaco: trigo, avena, cebada y centeno (TACC). Esto conlleva a una normalización clínica y funcional, así como a la reparación de la lesión vellositaria. Lo más importante es el riguroso control de las comidas.

Detectada a tiempo, la enfermedad es totalmente controlable.

Se estima que la población celíaca de nuestro país rondaría las 34.000 personas, de las cuales solo el 10% está diagnosticada. Para ellas y sus familiares la Asociación de Celíacos del Uruguay (Acelu) es casi el único apoyo para realizar el drástico cambio de cultura alimenticia que se necesita para neutralizar los efectos nocivos de esta patología que en los últimos tiempos se ha ido diagnosticando cada vez más en adultos tras la concientización de los médicos sobre el tema. Acelu trabaja hace más de 20 años en el tema, no solo en la información periódica a los usuarios sino también, y sobre todo, en la búsqueda de herramientas y legislación que permita el acceso a una dieta con costos razonables.

En ese marco, la asociación ha venido realizando desde hace años una intensa labor que la ha llevado a abrir centros de información y consulta en el Interior del país, y a realizar gestiones ante las autoridades sanitarias y el Parlamento para mejorar esta situación.

La tarea no es menor. Acelu realiza los análisis de los productos para verificar que sean libres de gluten a un costo de 50 dólares cada uno. Por un tema de fondos, se analizan unos 10 productos por mes a sugerencia de los propios socios.

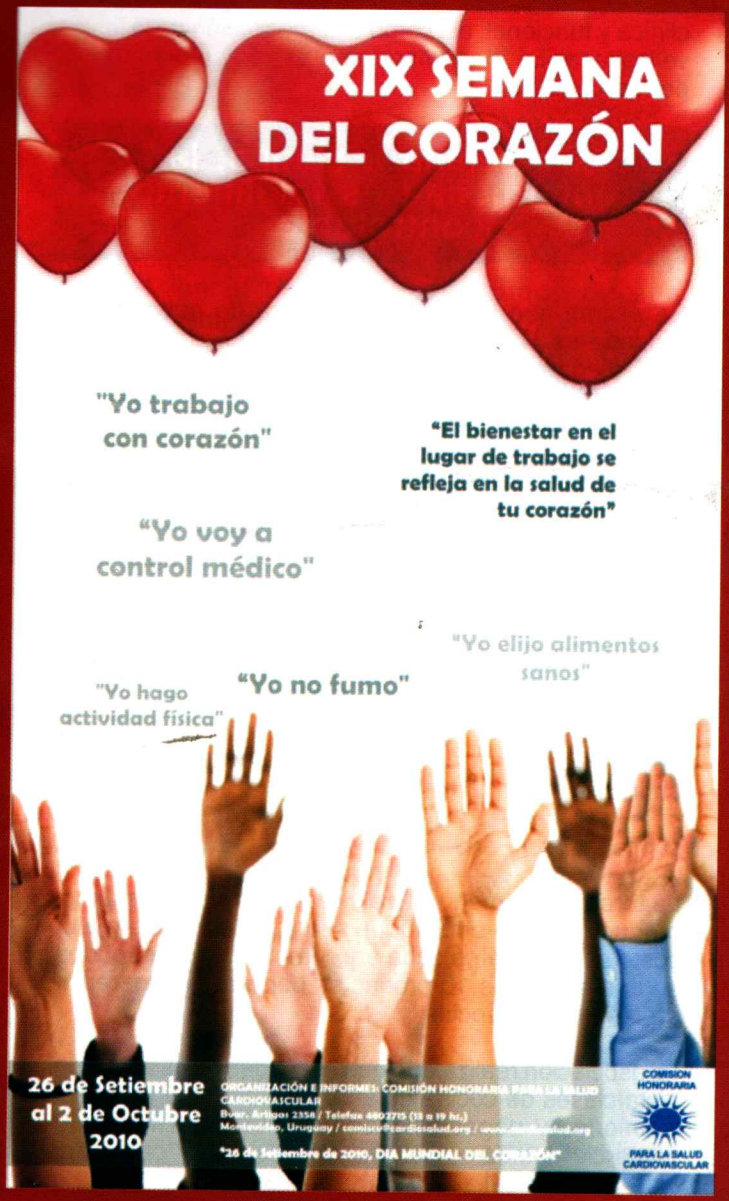
La asociación realiza además, jornadas de información, dicta clases de cocina durante todo el año y mantiene reuniones y negociaciones con el sector industrial, comercial y médico para lograr una mejor calidad de vida para los celíacos y sus familias.

Artículo proporcionado por la Asociación de Celíacos del Uruguay

Más información:
www.acelu.org
consultas@acelu.org
calidaddevida@ute.local

XIX SEMANA DEL CORAZÓN

26 de Septiembre: DÍA MUNDIAL DEL CORAZÓN



XIX SEMANA DEL CORAZÓN: 26 de septiembre al 1° de octubre de 2010.
LEMA: " YO TRABAJO CON CORAZÓN"–"LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE"

El día mundial del corazón fue definido para concientizar a las personas que las enfermedades cardíacas y los ataques cerebrales son las principales causas de muerte a nivel mundial. Apunta a que el mundo reflexione y tome conciencia acerca de la pandemia que significan las enfermedades cardiovasculares, además de ocasionar la muerte de17.2 millones de personas por año, son las enfermedades que más discapacidad generan.

Según la OMS para el año 2020 serán la primera causa de mortalidad en todos los países, incluso superando al cáncer. La mayor carga será para los países más pobres y en ellos, para los sectores de menor nivel socioeconómico cultural. La mitad de esas muertes ocurren en edad laboral activa.

El día mundial del corazón se celebra el 26 de septiembre animando a la comunidad a hacer cambios que podrían hacer una gran diferencia a favor de una mejor calidad de vida y una menor mortalidad.

El lema de la campaña este año es "YO TRABAJO CON CORAZÓN" y el mensaje central usado a nivel internacional es alentar y motivar a los empleados a tener una actitud activa hacia el cuidado de su salud cardiovascular, en el entendido de que al estar más saludables ello repercutirá no solo en lo individual, sino en lo laboral y en la salud pública en general.

El tema general es "lugar de trabajo saludable" ya que la mayoría de nosotros pasa más de la mitad de las horas de vigilia en el trabajo. Un lugar de trabajo que fomente hábitos saludables puede reducir el riesgo de muchas enfermedades, incluyendo las cardiovasculares. Por ejemplo: no fumar en el lugar de trabajo y vehículos de la empresa, chequeos psicofísicos periódicos, campañas de vacunación, etc.

DÍA MUNDIAL DEL CORAZÓN: 16 DE SEPTIEMBRE DE 2010

El lema de la campaña este año es "YO TRABAJO CON CORAZÓN" y el mensaje central usado a nivel internacional es alentar y motivar a los empleados a tener una actitud activa hacia el cuidado de su salud cardiovascular, en el entendido de que al estar más saludables ello repercutirá no solo en lo individual, sino en lo laboral y en la salud pública en general.

El tema general es "lugar de trabajo saludable" ya que la mayoría de nosotros pasa más de la mitad de las horas de vigilia en el trabajo. Un lugar de trabajo que fomente hábitos saludables puede reducir el riesgo de muchas enfermedades, incluyendo las cardiovasculares. Por ejemplo: no fumar en el lugar de trabajo y vehículos de la empresa, chequeos psicofísicos periódicos, campañas de vacunación, etc.

Puntos de contacto

¿Qué defino como puntos de contacto? Son un conjunto de medidas higiénico-dietéticas y de control que tratan de prevenir no solo las afecciones cardiovasculares, sino también otras patologías disímiles como; cáncer de pulmón, de colon, lesiones óseas por sobrepeso, problemas hepáticos por alcoholismo, entre otras.

Ahora veamos algunos consejos y conceptos que nos pueden aportar

ALIMENTACIÓN

Es uno de los temas en que más hacemos hincapié y en el que obtenemos menos respuestas.
No es totalmente por culpa del paciente sino de la coyuntura económica y laboral a la que la persona se enfrenta a diario. Como médicos le aconsejamos que:

- baje el consumo de grasas, harinas y dulces para controlar el colesterol y los triglicéridos. Les indicamos que consuman más frutas y verduras.
- no friten los alimentos. Que usen aceite crudo para hacer la comida. Aceite crudo significa que no hay que calentarlo (freir) sino usarlo tal como sale de la botella. No es necesario usar el costoso aceite de oliva, cualquier aceite de girasol, maíz o soja sirve, incluso las mezclas de los mismos.

Detrás del escritorio de la consulta es fácil dar directivas, que a veces sí se pueden cumplir por los funcionarios y otras no.
Nuestra obligación es dar las directivas.
Muchas veces en los sucesivos controles vemos que no hay resultados con la mejora de los valores y nos dicen "Doctor, yo salgo el lunes de casa y vuelvo el viernes. Paso toda la semana en el Interior con los muchachos y lo más rápido es hacer una carne a la parrilla (asado gordo, cordero o similar) o hacer comida de olla (guisos con de todo lo que desaconsejamos) y recién haría la dieta en sus hogares durante los fines de semana". Es una respuesta razonable, entendible, pero es insuficiente si no queremos padecer enfermedades cardíacas. Indicamos que consuman pescado, pero sabemos que económicamente es más caro que la carne por su bajo rendimiento comparado con las carnes.
En invierno esas comidas menos calóricas no son aceptadas por todos, lo que nos pone más piedras en el camino en la meta de cambiar el estilo de alimentación.

Se deben consumir más frutas y verduras, carnes magras (pulpas), pollo, pescado. Aquí entra a tallar el tema económico en los costos de las dietas y su correcto cumplimiento.
En Medicina Laboral tenemos una formación de prevención y por eso pienso que al bajar el costo del asado (carne bobina de contenido graso alto) puede provocar a mediano plazo un aumento de los costos en la salud pública al aumentar los niveles de grasas en sangre de personas que por bajo costo de

esa carne la ingieran en abundancia. No lo vean como crítica, sino como un punto de vista médico preventivo que no se menciona en ningún lado.

Otro tema muy sugestivo y polémico es la forma de alimentación de los niños en edad escolar.
Tengo 50 años (dirán Uds.: ¡Qué me importa!), cuando era chico nuestra generación comía papas fritas esporádicamente. Sí se hacía sopa de verduras, nos hacían la merienda en casa, no ingeríamos alfajores ni otras golosinas que para que dure más su fecha de expiración usan ácidos grasos llamados trans que son muy perjudiciales. Con esto ya irán sospechando a dónde me dirijo. Cuando se lleva a un chico a comer fuera de casa se piden hamburguesas, panchos, todos se acompañan de papas "refritas" y CON SAL.
En otro momento hemos mencionado que la enfermedad coronaria comienza en la niñez, se desarrolla en la juventud y la padecemos en la edad adulta: **ahora es el momento de cambiar la dieta de los niños y jóvenes.**
Estimularlos al consumo de frutas y verduras desde la infancia y no de alfajores y budines hechos fuera del hogar y el que diga no quiero sopa, "dos platos". Como ven es un tema complicado y les di al pasar las excusas más frecuentes que escuchamos y muy válidas en algunos casos, pero en otros es imprescindible el cambio en la alimentación, siempre se debe poder, por lo menos, tratar de cambiar.

"La enfermedad coronaria comienza en la niñez, se desarrolla en la juventud y la padecemos en la edad adulta."

"La salud del trabajador es una responsabilidad compartida entre él mismo, la Empresa, la sociedad y el Estado."

OBESIDAD

Uno de los grandes retos de la medicina actualmente es combatir el sobrepeso y la obesidad. Está demostrado que el sobrepeso y la obesidad son precursores de enfermedades cardiovasculares.

¿Cómo medimos la obesidad?
Por medio del IMC (índice de masa corporal). La fórmula para calcularlo es el cociente:

$$IMC = \frac{\text{peso (en kg.)}}{\text{altura x altura (en metros)}}$$

Si el IMC da un valor de hasta 24.9 kg/m² es **normal**.
Si se ubica entre los 25 y los 29.9 kg/m² denuncia **sobrepeso**.
Por encima de los 30 kg/m² indica **Obesidad.**

La llamada obesidad mórbida es cuando el IMC supera los 40 kg/m². Allí con seguridad la persona está enferma y las chances de adquirir una patología cardiovascular supera el 75%.

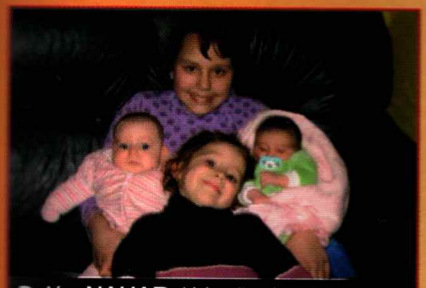
El sobrepeso y la obesidad se combaten con buena dieta y ejercicio entre otras cosas. Casi siempre es necesario el apoyo de facultativos en el tema para una correcta alimentación y seguimiento de cada caso. En nuestra Unidad hay una policlínica que asesora en el tema.

Otra forma que tenemos de evaluar la obesidad y el riesgo cardiovascular es la medición del perímetro abdominal en centímetros. El alto riesgo lo determina un perímetro de más de 88 cm en la mujeres y de 102 cm en el hombre.

SEDENTARISMO

Otro tema que aconsejamos es hacer ejercicio y en particular, caminar. Muchas veces le ponemos excusas para dejarlo de lado: "en invierno es bravo salir a caminar por el frío o por los días cortos", que "salimos de trabajar y al poco rato es noche", etc.
No pretendemos ni aconsejamos que se asocien a un gimnasio cosa que económicamente puede ser costoso, además si para caminar en invierno ponemos excusas, el cumplir con el horario del gimnasio y la disponibilidad de equipos que tenga el mismo puede resultar realmente dificultoso.
Por eso aconsejamos dos cosas, buenas, baratas y bonitas: caminar y/o andar en bicicleta, como mínimo tres veces por semana unos 30 minutos.

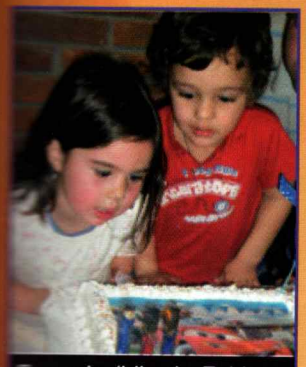
EL REVOLTIJO



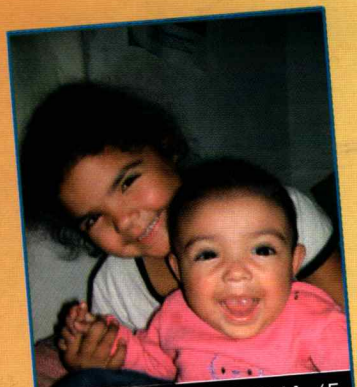
Belén **NAUAR** (11 años) presenta a sus tres sobrinas Florencia Sanz (3 años), Julia Lima (3 meses) y Camila Sanz (11 días) **¡FELICIDADES!**

El pasado 16 de julio Erika **FERREIRA** (sobrina nieta de Lidia Pérez) cumplió su primer añito y lo comparte con todos los lectores. **¡FELICIDADES!**

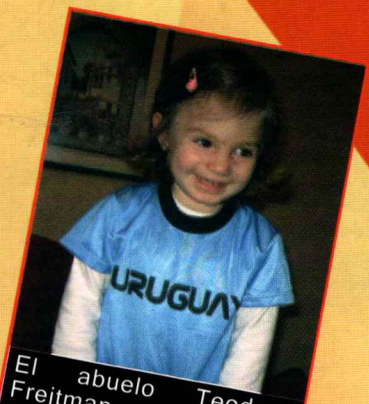
Joaquín **PACHECO** (5 años) presenta a su hermanito Felipe. **¡FELICIDADES!**



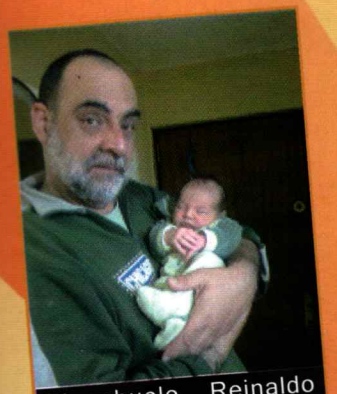
Facundo (hijo de Fabiana Aizpun) festejó sus 3 añitos junto a la familia y amigos y ahora quiere compartirlo con los amigos de *Somos*. **¡FELICIDADES!**



Nicole **DÍAZ ROCHA** (5 años) presenta a su hermanita MELANIE (9 meses). ¡Qué felices se ven las dos! **¡FELICIDADES!**



El abuelo Teodoro Frejtman presenta a su nieta Maia hinchando por Uruguay en elmundial. **¡FELICIDADES!**



El abuelo Reinaldo Depauli presenta a su nieto Santino **¡FELICIDADES!**

Oriana **LÓPEZ** (10 años) presenta muy orgullosa a su hermanita Maite (6 meses) (nietas de Rosario Esteche), dicen que estás "chocha" **¡FELICIDADES!**

Los abuelos Líber Gutiérrez y Mirna García quieren compartir las fotos de sus nietas Valentina (5 años) y Paula (1 año). **¡FELICIDADES!**

FELICITACIONES
por el nacimiento de...

GENEVIEVE
Papás: Haowei y Marcelo
Abuela: Susana y Gerardo Magnou
18-08-10

FELIPE
Papás: Laura Chamorro y Calisto Pacheco
17-03-10

JULIETA
Papás: Olga Irigaray y Jorge
Madrina: Lilián Denis
16-06-10

LUANA
Papás: Ester Silva y Gerardo Cardozo
05-04-10

ÁNGEL
Papás: Maxi e Inés
Abuela: Nancy Chaparro
01-08-10

BENJAMÍN
Papás: Silvana y Tomás Hernández
02-06-10

MAITE
Papás: Karen y Williams
Abuela: Rosario Esteche
08-03-10

LUNA
Papás: Paola y Marcelo Maselli
05-12-09

CAMILO
Papás: Miguel Meriles y Delia
30-05-10

LUANA
Papás: Ana Laura y Miguel
Abuelos: Mabel Lescano y Nelson
29-05-10

EZEQUIEL
Papás: Estela Bentancor y Javier Oliveros
03-08-10

LUCAS
Papás: Victoria y Pablo
Abuelo: Gabriel Cabrera
29-04-10

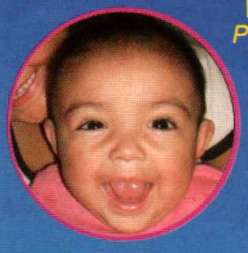
MAITE
Papás: Santiago y Majjella
Abuela: Mirtha Rocha
24-05-10

MATEO
Papás: Karina y
Emilio de los Santos
12-06-10

SOL
Papás: Ma. Florencia y Claudio
Abuela: Graciela Carrasco
05-05-10

MARTINA
Papás: Mónica Gastaldi
y Javier
07-04-10

MELANIE
Papás: Kesia
y Luis Díaz
24-11-09



MILENA
Papás: Karina Olivera
y Víctor
03-03-10

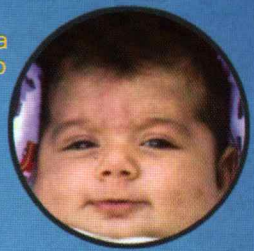
NAHUEL
Papás: Rosana Beretta
y Ricardo
13-04-10

MICAELA
Papás: Ma Fernanda y Pablo
Abuela: María Elizabeth Losada
22-12-09

GASTÓN
Papás: Pamela
y Santiago Cosentino
Abuela: Rosario Freire
23-11-09

NICOLE
Papás: Ma. Florencia
Reyes y Raúl Rosano
28-06-10

SANTIAGO
Papás: Mónica
y Marcelo Gizzo
09-06-10



SANTINO
Papás: Luciana y Federico
Abuelo: Reinaldo Depauli
30-07-10

PP PLENITUD

Se lanzaron las actividades deportivas de Plenitud. Compartimos algunas fotos de las actividades iniciadas.

La Medida

Tacuarembó - Senior

7 pa´ 40 - Libre

Truco

Central Batlle - Basquet

Tacuarembó - Libre

Rocha - Senior

Bella Unión

San Carlos - Senior

Futbol-Oeste

Minas - Libre

La Usina 1

El Kinto MVD

Rocha - Libre

Paysandú

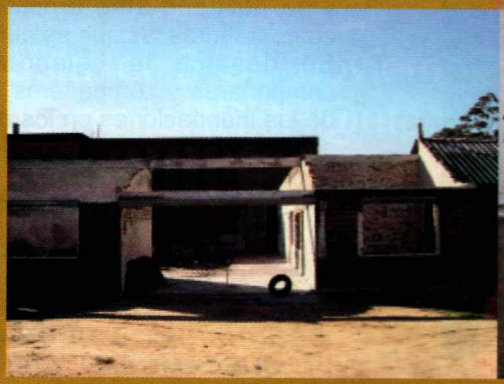
Bochas

7 pa´ 40 - Senior

PLENITUD SOLIDARIA

Al finalizar la jornada de la Correcaminata, que se realizó en Colonia, se entregó lo recaudado en gesto solidario al Caif coloniense **"El Pastoreo"** cuyo local se había incendiado:

119 prendas de vestimenta y calzado
175 kg de alimentos envasados/enlatados
Juguetes varios



GENTE AMIGA

SIEMPRE PRESENTE

Como todos los años, también en el 2009, logramos concretar muchas actividades relacionadas con "Responsabilidad Social" en todo el país.

Comenzando en la Regional Oeste se ayudó mucho a mejorar la calidad de vida a una familia de Bocas del Rosario (Colonia) con la instalación y conexión de luz, además de la donación de heladera, cocina, camas, colchones, acolchados, ropa de cama, utensilios de cocina.
Siguiendo con calidad de vida, se ayudó a una familia cuyo hijo tiene problemas de salud. Le colocaron una válvula de titanio y aparecieron problemas de funcionamiento por vivir al lado de una reductora. Se ayudó a encontrar otra vivienda y se colaboró con la instalación eléctrica. Los problemas de funcionamiento de la válvula desaparecieron.
También se entregó ropa y calzado a hijos de funcionarios del Batallón N° 6 de San José y a la Cámara del Pueblo, así como alimentos al Club de Niños "Mi Pequeño Pony".

En la Regional Norte se desarrolló la Campaña de Salud Bucal con cepillos de dientes en el Jardín de Infantes N° 105 y en el Club de Niños La Tablada de Salto.
En el Hogar Permanente del INAU, se compartió el día del niño alquilando un castillo inflable, con golosinas y entregando además prendas de vestir y un microondas.
También se entregó otro microondas con juguetes y golosinas a Casa Cuna de Salto.

En la Regional Este se ayudó a los mellizos Antonella y Cristian con ropa, muebles, ropa de cama, leche en polvo, juguetes, libritos de cuentos, etc., (Ruta 60, km 36 del Depto. de Lavalleja).
En la Escuela N° 54 "Clemente Estable" en Cerro Partido se ayudó con prendas de vestir y platos, ya que se turnaban para comer y en Casa Cuna de Minas, los pequeños recibieron gorritos de lana, tejidos por una compañera.
Al CAIF "Villa Sara" de Treinta y Tres se le brindó apoyo con materiales para su nuevo local.
Se ayudó al Sr. Roberto de Río Branco, donde se está construyendo un refugio para niños en situación de abandono, entregando alimentos y ropa.
En el Jardín de Infantes N° 115 de Mariscala se hizo entrega de videos, así como cepillos de dientes.

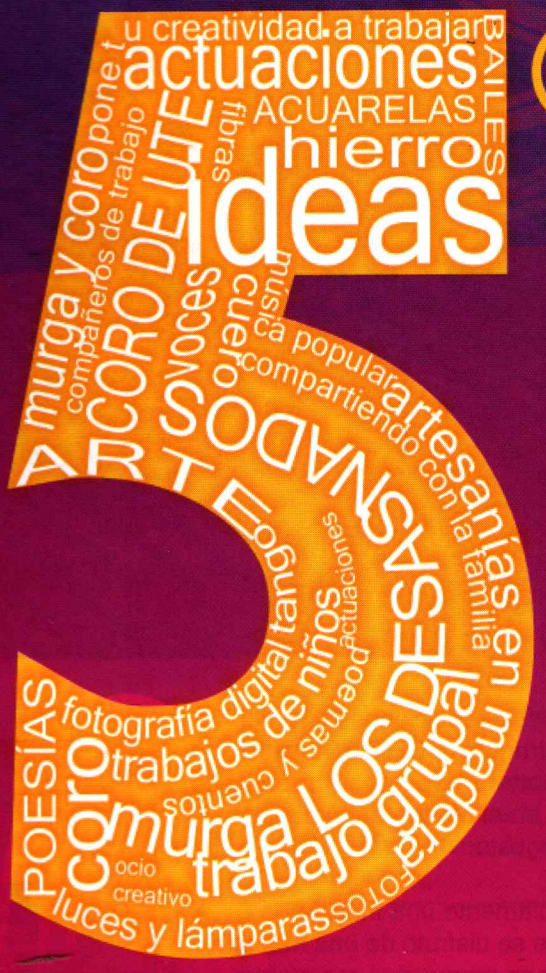
En la Regional Centro se colaboró con la reparación y pintura de salones en la Escuela No. 109 de capacidades diferentes.
También se entregaron juguetes en el CAIF "Los Cachorritos" de Colinas de Solymar y se compartió el desayuno, almuerzo y merienda con el Centro Diurno "Cruz Alta" de Florida.

En Montevideo se siguió apoyando al comedor infantil "Los Botijas del Cerrito" y la guardería "Rayito de Luz" con ropa y juguetes.
En el Centro de Atención Técnico Especializado (CATE) que es para niños, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual y física de diferentes niveles, se colaboró con la donación de cuatro computadoras y se gestionó ante el Directorio de UTE otras 4 computadoras las que se autorizaron por R 09.-1285.
Se destaca la colaboración de muchísimas compañeras y compañeros que en cada oportunidad de las inundaciones en los diferentes puntos del país, siempre han estado presente.

OTRA VEZ MUCHAS GRACIAS A TODOS LOS QUE AYUDAN Y COLABORAN DE MIL MANERAS PARA QUE PODAMOS SEGUIR ADELANTE CON ESTA TAREA.

"SOMOS LO QUE HACEMOS Y DESCUBRIMOS QUIENES SOMOS, CUANDO BUSCAMOS EL BIEN DE LOS DEMÁS"

muestra artística



12 al 24 de noviembre - CETEC

inscripciones

Hasta el 5 de noviembre por correo a desarrolloRRHH@ute.local o por los internos 1118, 1308 y 1495. Entrega de obras en Leguizamón 3463.

muestra artística

GERENCIA SECTOR DESARROLLO RR HH

UTE

ILUMINARTE

En este año el Coro de UTE ha sido invitado a participar en diferentes eventos desde el inicio de sus actividades. Como todos los años hemos participado en abril en el Aniversario de AUTE; luego fuimos invitados en junio a un Festival de Coros organizado por los 100 años del Club Soriano en la Sala Zitarrosa; también en un Festival de Coros organizado por el Club Español en el mes de julio y, el 1° agosto en un concierto organizado por Amigos de la Música en la Iglesia Evangélica Alemana.

El 30 de septiembre, el Coro de UTE organiza el Segundo Encuentro de Coros de Empresas Públicas, en el Auditorio del Sodre Nelly Goytiño. En este evento participaran los Coros de ANCAP, ANTEL, BSE, UTE y como invitado el Coro de la IMM.

AZULEJOS textiles

En el marco del Ciclo de exposiciones 2010 del Centro de Arte Textil Uruguayo (CETU), nuestra compañera **Sandra Bottero** expuso su trabajo. La muestra se desarrolló en el Museo del Azulejo, desde el 17 al 29 de agosto.

La apertura tuvo no solamente una masiva concurrencia, sino que se disfrutó de una muestra de arte textil con algunas propuestas realmente sorprendentes y muy creativas.

Sandra con su trabajo

Sandra nos comenta: "en la obra se utiliza por un lado el collage imitando la técnica *trencadís* como homenaje no sólo a su creador Gaudí sino también a todos aquellos inmigrantes catalanes que introdujeron la técnica popularmente en nuestro país. Se juega además en contraposición (tapiz) con un diseño asociado a nuestra cultura autóctona, las cartas para el truco que se dice fueron creadas por Tacuabé.

Los charrúas fueron prácticamente exterminados en la Batalla de "Salsipuedes". Cuatro de ellos, tomados prisioneros, fueron llevados a París para ser estudiados por la Academia Francesa en 1833. Según Paul Rivet en su obra Les derniers charrúas, éstos llevaban un mazo de cartas de juego, conocido como las cartas de Tacuabé.

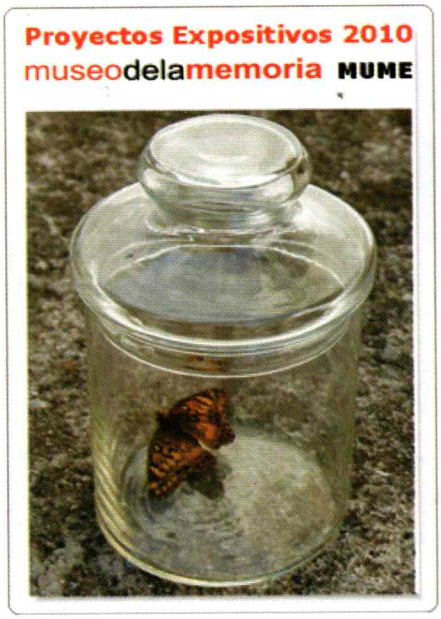
El *trencadís* es una especie de mosaico realizado con fragmentos cerámicos unidos con argamasa, el cual fue típico de la arquitectura modernista. Los arquitectos catalanes del modernismo fueron proclives al uso de baldosas cerámicas, pero Antoni Gaudí propuso un sistema hasta entonces inédito, el trencadís. Utilizaba piezas de rechazo de la fábrica Pujol i Bausis, así como fragmentos de platos y tazas de café de loza blanca procedente de otras partes. También utilizó baldosas de cerámica y el mosaico.

La obra "YU" pretende ser un símbolo de unión (el uno del mazo). Homenaje a la mezcla de vertientes que construyen nuestro patrimonio cultural."

Pinturas y FotografíaS

Muestras "DE CAJÓN" de José Pilone y "SURCOS" de Solange Pastorino

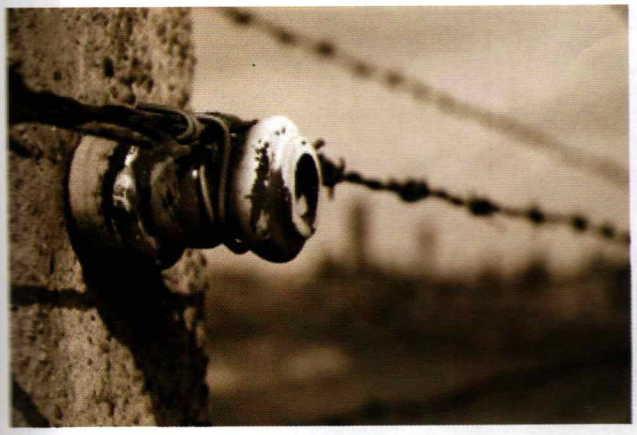
Nuestro compañero **José Pilone** (DIS), participó en una exposición fotográfica colectiva organizada por la revista Dossier.
La muestra es del grupo "Nudos" el cual integra José y Solange Pastorino (su esposa) junto a 14 fotógrafos más, fue desde el 15 de julio al 7 de agosto en el Centro Cultural de México.



Por otro lado, su esposa **Solange Pastorino**, expuso desde el 7 de agosto al 26 de septiembre en el Museo de la Memoria, la muestra "Surcos".

"GENOCIDIOS"

Ariel Arispe - de Subgerencia Comercial Regional 3- junto a sus compañeros del Taller Aquelarre, expuso en el atrio de la Intendencia de Montevideo.
La exposición se inauguró el 11 de agosto y finalizó el 25 de agosto.



Literatura y afines

María Teresa Castillo: "Sindometrías y Diluvios"

Nuestra compañera **María Teresa Castillo** (FIN) ahora jubilada y muy creativa por cierto, presentó su libro "Sindometrías y Diluvios" en el Salón de AGADU, en Canelones 1130. El evento fue el 3 de junio y en esta instancia la acompañaron: Virginia Bintz conversando con la escritora y además Leticia Rosssini y su guitarra.

Artes plásticaS

María Elena Rodríguez (DIS), ahora jubilada pero muy activa, comparte con nosotros la inauguración de su escultura "Asencio" en Pueblo Palmar.

Todo comenzó hace 5 años en el Primer Encuentro Nacional de Escultores en Palmar. Dicho evento (que contó con el apoyo de la Intendencia Municipal de Soriano) partió de una iniciativa local, cuyo promotor fue y es el artista plástico Pedro Lapido.

En tres de estos encuentros se inauguraron esculturas y en el quinto y último, la realizada por María Elena.
En esa oportunidad la convocatoria establecía al "Grito de Asencio" como tema central de los trabajos. María Elena trabajó con el nombre que José Gervasio Artigas dio a ese hecho histórico, comienzo de la gesta independentista: "la admirable alarma", fusionándolo conceptualmente con la leyenda que luce la bandera y el escudo de Soriano: "Aquí nació la Patria".

"Asencio" fue creada sobre una base de hormigón armado, utilizando hierro pintado con pintura martillada, para brindarle a su superficie un efecto más interesante. Un sol naciente (realizado en vitrofusión) representa al Uruguay, en el cual se enmarca Asencio.

La escultura está orientada de espaldas al Este, de forma tal que el sol de la mañana atraviese la misma e ilumine ese sol naciente. Caños de sección rectangular con extremos tapados por chapa soldada conforman la obra, cuyo perfil marca en cada punto el contorno del mapa de nuestra República. Si el espectador gira en torno a la escultura, se produce un efecto óptico cambiante.

Para realizarla, María Elena tuvo la valiosa colaboración de su esposo, Félix Rivero.

Teatro y líricA

Estrella Laurta estrenó nueva obra: "LO DIVINO SIN DIOS"

Lía es conducida por su hijo a un centro geriátrico al sufrir el mal de Alzheimer. La presencia de un piano en la estancia abrirá la puerta al ensueño, la fantasía, la pasión y los recuerdos... y Lía revivirá una intensa historia de amor ayudada de la complicidad de Anna (dueña del geriátrico) y de la magia y el romanticismo de Chopin.

De esta forma nos aproximamos a la nueva pieza escrita y dirigida por **Estrella Laurta (SIS)**, protagonizada por **Yacqueline Gutiérrez (HUM)**, Roberto Méndez y Lourdes González.

Podemos disfrutar de este espectáculo - homenaje a los 200 años del nacimiento de Frédéric Chopin-, apto para todo público, todos los jueves de setiembre y octubre, en el Teatro del Anglo (San José 1426 / 2902-7634) a las 21 horas.

NO TODOS LOS DÍAS SE CUMPLEN 100 AÑOS

CLUB SORIANO

El pasado 11 de junio, el Club Soriano, celebró sus primeros 100 años de vida. En esta reseña brindamos una pequeña historia de esta institución que es pionera a nivel nacional de los clubes de residentes del Interior en la capital.

Desde sus inicios, el club peregrinó por varios lugares en la capital pero el 25 de agosto de 1966 logra cumplir el importante sueño de tener su sede propia, inaugurando la casona de la calle Maldonado 1372 entre Ejido y Santiago de Chile.

Durante sus distintas etapas de vida, la Institución desarrolló diversas actividades pero siempre en apoyo a la sociedad y en especial a los sorianenses.

En la década de los años cincuenta, el Consejo Directivo comienza a entregar medallas a aquellos estudiantes que se destacaban en sus estudios a nivel liceal en nuestro Departamento.

En el año 1968 se empieza a cumplir una actividad de servicio muy importante. En ese año, a iniciativa del Consejo Directivo, se logra fundar un pequeño hogar estudiantil en la sede social, para que albergara a estudiantes de escasos recursos económicos, que en sus inicios fue de sólo 4 becarios de nuestro Departamento.

En el año 1970, luego de grandes esfuerzos, con ayuda de nuestra pequeña masa social, de varias instituciones públicas y privadas, se logra inaugurar, en los fondos de nuestra sede social, un local para alojar a 16 estudiantes del sexo masculino. El 11 de Junio de 1997, coincidiendo con la celebración de un nuevo aniversario, se inaugura el Hogar Estudiantil Femenino, arrendando una finca en Maldonado 1376 y albergando a 16 jóvenes. Actualmente se encuentra ubicado este hogar en la calle Tacuarembó 1614.

Desde sus inicios, por los Hogares Estudiantiles han pasado más de 800 estudiantes de todo el Departamento y muchos de ellos vieron cumplidos sus sueños de ser profesionales, cosa que llena de orgullo a los Consejos Directivos y a sus asociados. En una campaña de ampliar nuestra masa social, exhortamos a todos los funcionarios de **UTE** oriundos del Departamento de Soriano y aquellos que no lo sean, a hacerse socios para poder continuar cumpliendo con esta noble tarea de ayudar a estudiantes de escasos recursos para continuar sus estudios en Montevideo.

DATOS DE CONTACTO

www.clubsoriano.org
Maldonado 1372 entre Ejido y Santiago de Chile
teléfono: 2908 5181

CUMPLEAÑOS

Compartimos con todos los 50 DIVINOS AÑOS de nuestra compañera **Alicia Melo.**

Compañeros del Departamento de Registro e Información Documental (RID)
Secretaría General

CONTADORAS

Daniela Peregalli y Adriana Alonso, de HUM, se recibieron de Contadoras Públicas en agosto.
Felicitaciones!!!

Paseo de la Oficina Comercial Fray Bentos

En nuestra oficina, se ha tomado como norma, aprovechar la jornada de comunicación anual para realizar paseos por la zona y conocer un poco más el medio que nos rodea.

Queremos compartir con el resto de los compañeros nuestro paseo a MBOPICUÁ.

En esta oportunidad visitamos las ruinas de un antiguo saladero, que está ubicado a orillas del rio Uruguay. Es un paraje rico en historia de la época del frigorifico Lievig y posterior ANGLO.
Actualmente es una reserva de animales autóctonos.

CASAMIENTO

El sábado 27 de marzo, en Tomás Gomensoro, Artigas, se casaron **Sofía Grande** (O.C. Lascano) **y Juan José Alves** (O.T. La Paloma).

La novia nos cuenta que "fue un almuerzo en el medio del campo, que se extendió hasta la una de la mañana... Nos dimos el SI bajo unos robles añejos y rodeados de más de 300 familiares, amigos y compañeros de UTE.
Nos conocimos en la Correcaminata de Plenitud realizada en Rivera el 6 de septiembre del año pasado (en la cual gané la medalla de 10km), luego nos encontramos en las jornadas de fútbol y voley en Maldonado, de las cuales ambos participamos, y ahí comenzó nuestro amor a primera vista.
Nos casamos en Gomensoro porque Juan José tiene una familia muy numerosa que vive allá, y la mía como es menos numerosa se hizo unos cuantos kilómetros para disfrutar un rico asado en un soleado día de campo."

¡Vayan desde Somos nuestras felicitaciones!

AGRADECIMIENTO

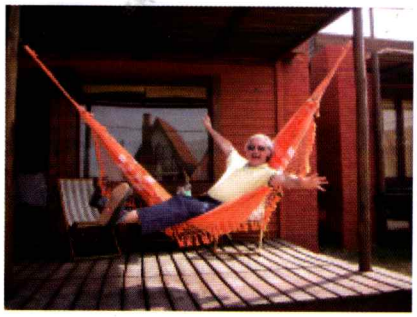
Querid@s compañer@s de UTE:

Comenzar a escribir estas líneas me genera sentimientos encontrados, ya que me he obligado a pensar como futura jubilada... los años no pasan en vano por lo cual es lógico que hay que dejar paso a los más jóvenes y acogerme a los beneficios adquiridos luego de tantos años.
Fueron más de 30 años compartiendo alegrías y sinsabores, por suerte, más de los primeros.
30 años que, por momentos me parecen una eternidad y por momentos me retrotraigo y me parece un ayer cercano, con mis hijas chicas que orgullosamente acompañaban a su mamá al trabajo, como así lo hacen ahora mis nietas.
Como es imposible despedirme de cada un@ de ustedes tanto en Montevideo, como en el Interior, el cual he recorrido de arriba abajo y de derecha a izquierda, utilizo el espacio que me brinda la revista *Somos* -que vi nacer desde la elección de su nombre- para acercarles un fraternal y fuerte abrazo, no sin antes decirles que me va a ser muy difícil desprenderme rápidamente de tanto cariño acumulado. Lo hago desde la emoción y el agradecimiento a tod@s y cada un@ de ustedes deseándoles el mayor de los éxitos en todo lo que emprendan y que los cambios que se preparan dentro y fuera de UTE colmen todas sus expectativas.

Un fortísimo abrazo y a las órdenes para cuando me necesiten.

Diana Fosalba

RECORDANDO



A nuestros amigos.

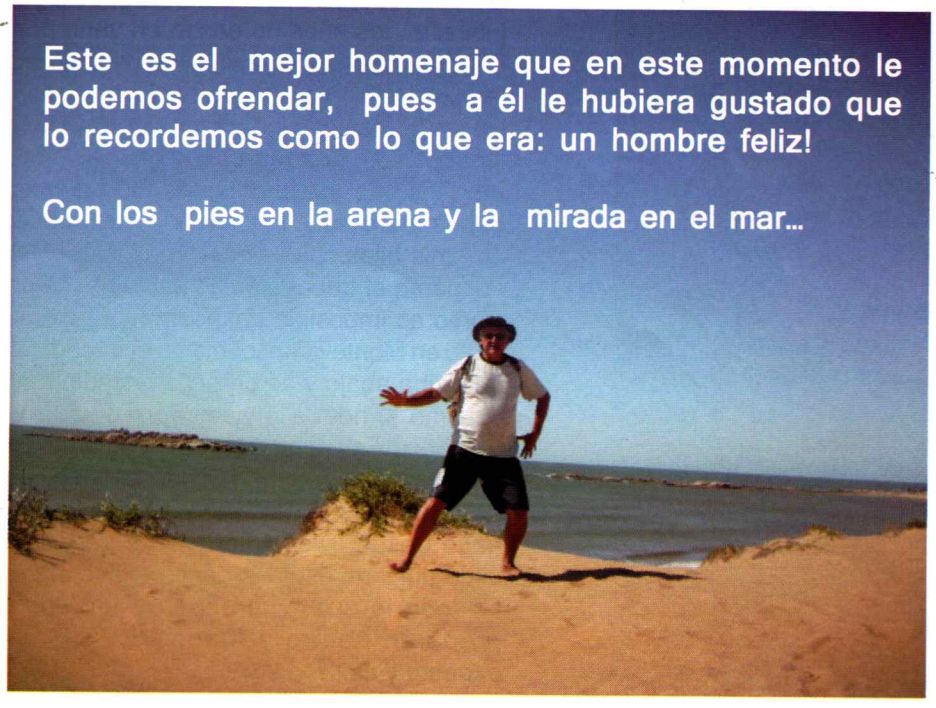
Como compañera de vida de **Eduardo** hasta el fin de sus días, agradezco a todos los amigos de UTE que me apoyaron en tan difícil momento y comparto con ustedes las palabras que con profundo sentimiento salieron de mi corazón el día de su sepelio.

"EDUARDO fue un hombre que se entregó al Amor, a sus hijos, a Mariela y Federico, a sus amigos, a sus compañeros y colegas y a todos los que lo conocieron.

Porque nunca supo vivir de otra manera que no fuera dando todo de sí mismo, irradiando su luz y su bondad, tratando de complacer a todo el mundo, sin que le importara quedar en último lugar.
Se fue un hidalgo caballero, un hombre sabio, íntegro, digno, solidario, sensible, inteligente, gran compañero, sincero, estudioso, defensor de los derechos de las personas, desprendido de los bienes materiales, amante de la vida y de la naturaleza.

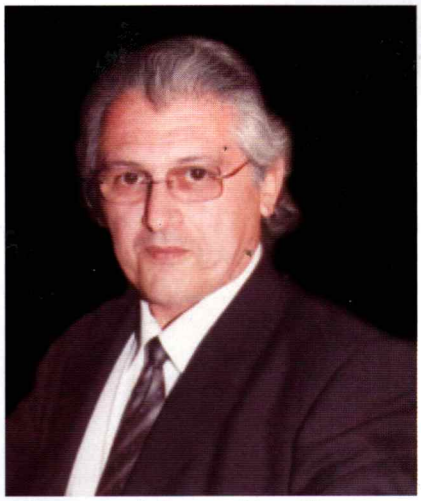
Un hombre valiente, capaz de luchar por sus ideas y sus sueños.
Un GRAN HOMBRE; que siempre estará entre nosotros!

Y para recordarlo para siempre con la alegría de vivir que lo caracterizaba, comparto con ustedes estas fotos que lo muestran tal como era: un gran abogado de UTE, serio y formal cuando debía serlo, pero a la vez un gran ser humano capaz de divertirse, jugar y soñar a los 56 años, como si fuera un niño.



Mariela Varela Gaitán

¿"El Dr. Rodas, se encuentra?"
Para Eduardo.



Cuántas veces, quienes trabajamos en la Sub Gerencia Contencioso, levantamos el teléfono y escuchamos esa pregunta. Y estaba o llegaría después, según la hora de la llamada. Cuando venía, aparecía su estampa elegante, de profesional que parecía exhibir con orgullo su condición de abogado. Y tenía motivos para ello, mostraba el aplomo y la seguridad de quien confía en si mismo. Como abogado, reunía todas las condiciones: una memoria envidiable para recordar normas y antecedentes de casos análogos; como oponente en un juicio no dejaba a la contraparte resquicio alguno para que tuviera oportunidad de mejorar su defensa. No sólo excelente litigante, sino abogado de consulta. Todos nosotros alguna vez le preguntamos algo para aclarar alguna duda y su palabra siempre aportaba o daba la opinión certera.

Dicen que los abogados de Contencioso somos una especie de clan, "el club de Tobi" nos apoda algún compañero afectuosamente. Y lo somos. Si queremos que las cosas salgan bien tenemos que estar, espalda con espalda apagando incendios. Eduardo estaba en eso, en el frente de batalla.

Se lo veía feliz en su vida personal junto a Mariela y relacionado con sus hijos, uno de los cuales le dio la satisfacción de comenzar a ejercer su profesión de abogado. Se brindaba a todos ellos multiplicando su tiempo. Era mucho lo que daba y el destino le jugó una mala pasada.

La faceta de brillante profesional no fue lo único que conocimos de él. Persona sociable, si había reunión o festejo, animador de primera. Devoto de la música, del baile, aparecía disfrutando de todo eso. Si se daba el desafío de un concurso de baile, por difícil que éste fuera, era el primero en aceptarlo para aportar a la reunión, revelando un gran sentido del humor respecto de si mismo. Inquieto en lo deportivo, animador de partidos de voleibol e incipiente tenista.

En los veranos se lo podía ver en las playas del este apostando a pescar el ejemplar más grande que anduviera por el océano. Todo de la vida le interesaba.

Se nos ha ido un excelente profesional, un gran compañero y amigo. Y no dudamos en decir que UTE ha perdido unos de sus mejores abogados.

No diremos la manida frase "hasta siempre", resulta obvia. Por eso, si alguien vuelve a preguntar si el Dr. Rodas se encuentra contestaremos "él no lo puede atender pero ¡vaya si se encuentra entre nosotros!".